



BOLETÍN OFICIAL

Dirección del Trabajo
Diciembre 2004



GOBIERNO DE CHILE
DIRECCION DEL TRABAJO

Un servicio comprometido con el mundo del trabajo



85 AÑOS DT



CARLOS MONTES, DIPUTADO:

FORMAS DE ORGANIZACION DEL TRABAJO LA PRECARIZACION DE LAS CONDICIONES LABORALES DE LOS TRABAJADORES DEL COMERCIO

- El diputado Carlos Montes Cisternas (PS) se ha distinguido por su trabajo, primero, al frente de la Comisión Investigadora de la Cámara de Diputados y después como integrante de ella, en la problemática de los trabajadores del comercio. De ello nos da cuenta y de las formas y prácticas en que la organización del trabajo ha ido precarizando a dicho sector

Diputado ¿cuál es la situación en la que se encuentran los trabajadores del comercio?

La verdad es que uno maneja un conjunto de antecedentes de referencia directa, de conversar con los dirigentes y también de una investigación que está haciendo la Cámara de Diputados. Sin duda uno quisiera tener más estudios pero desgraciadamente en nuestro país no los hay, entonces tenemos que basarnos en los antecedentes que se van recopilando con este método de conocer casos, sistematizar información que surge de la Dirección del Trabajo y sobre la base de todo eso se puede llegar a decir que la calidad de vida de los trabajadores del comercio es muy mala.

Es cierto que tienen un ingreso un poco más alto que el promedio en general, sin embargo hay personas que ganan muy poco también, pero a costa de muchas horas dentro del lugar de trabajo: llegan muy temprano, salen muy tarde y eso afecta fuertemente su vida familiar, afecta su propio desarrollo como persona, terminan como enterrados dentro del lugar de trabajo. En total desde que llegan hasta que salen pasan 13 horas, otra cosa es la hora a la que llegan a sus casas pues además tienen que trasladarse, y esto en muchos casos sin descanso dominical. Y no siempre se cumple el descanso de dos domingos al mes.



El diputado Carlos Montes junto a los dirigentes de los trabajadores del comercio y el Director del Trabajo (s) en Mall Plaza Vespucio precisaba los alcances del feriado legal para las pasadas elecciones municipales.

Al comienzo los trabajadores se entusiasmaron con los ingresos que percibían, la primera vez que discutimos esto en el Parlamento fueron las organizaciones de esa época y los dirigentes quienes se opusieron a que hubiera descanso obligatorio los domingos. En términos de remuneración la verdad es que les ha ido afectando bastante el hecho de que los sueldos base sean bajísimos, recién acabamos de legislar a efectos de calcular las horas extraordinarias y considerar lo menos el sueldo mínimo. Surgió el debate y la conversación con ellos de tal manera que cada hora extraordinaria tuviera un impacto, pues si se calculaban sobre el

suelo de contrata no iba a tener ningún impacto, o sea es un alargue de jornada que sólo dependía de las remuneraciones variables, nada de remuneraciones base.

Creo que también el tipo de relación con los empleadores, aunque no se puede generalizar porque depende mucho de las tiendas, es una relación en general de mucha discrecionalidad, los jefes cambian a los trabajadores de un lugar a otro dependiendo de cómo se porten, y hay sectores o zonas donde se vende más o donde se vende menos. Entonces la relación con los jefes directos es muy arbitraria, además frente a cualquier cosa hay rotación: simplemente le dicen hasta luego. Sé de una tienda que los trabajadores le dicen "Alcatraz", me lo contaron ellos mismos, entiendo se trata de la tienda de Almacenes París en el Mall Plaza Oeste, porque el tipo de relación que tienen con su jefatura es muy autoritario.

Las posibilidades de organizarse, de socializarse, de conversar con la empresa en mejores condiciones de trabajo, de tener más estabilidad en los puestos de venta o criterios más sólidos y no tan arbitrarios, prácticamente no existen. En muchas de las tiendas los sindicatos no existen y en los que existen muchas veces hay fuerte presión y los dirigen las personas que están más vinculadas a la empresa.

Creo que la organización de los trabajadores del comercio ha ayudado desde afuera, a que muchas de estas cosas vayan por lo menos poniéndose como tema y presionando en esa dirección. He visto que los trabajadores de empresas nacionales como la Librería Nacional que tiene varias tiendas, tienen una capacidad de presión mayor que la que tiene ninguna de las otras empresas que tiene grandes tiendas ancla.

Hay arbitrariedades como lo que ocurrió con los trabajadores de Village por ejemplo, que despidieron a todos los empleados incluso a 12 personas que estaban con posnatal y de esa situación debería ser corresponsable la propia administración del mall, pero la ley

no lo hace corresponsable; finalmente se resolvió pero los trabajadores pasaron por un momento de desprotección.

Si bien estos trabajadores ganan más en promedio también hay gente que gana poco en el caso de las grandes tiendas, a costas de su calidad de vida y en condiciones de poco respeto al trabajo y al trabajador, de posibilidades de organizarse prácticamente nulas. Las empresas ganan mucho pero esa utilidad no necesariamente es distribuida de una manera adecuada con los trabajadores.

Adicionalmente está el problema de las empresas contratistas y subcontratistas que contratan personas que no pertenecen a la empresa matriz y que muchas veces no tienen derecho a gratificación. ¿Por qué ocurre todo esto? porque estas formas modernas del comercio que obviamente prestan servicios en la localidad donde están, no guardan relación con la legislación, es decir la legislación está hecha para otra realidad más parecida a la vieja fábrica, al viejo sector industrial y eso genera un tremendo vacío.

Tampoco ha habido mayores limitaciones para aprovechar los resquicios de la ley, como por ejemplo las horas extraordinarias cuando eran a un peso el contrato, encontramos muchos contratos que estaban en cero pesos y no había ningún peso adicional más que la venta por comisión.

Y esto es lo que ocurre en el sector comercio, especialmente los que están más concentrados en los mall. Nosotros hemos considerado que hay que conversarlo con las empresas y con los sindicatos, que hay que estudiar el tema porque desde aquí está saliendo una manera de enfocar la relación con los trabajadores en todo el país, es decir de aquí surgen prácticas que después se extienden a otros lados y por eso es muy importante ver las maneras de regularlas y de contenerlas.

¿Qué viene ahora? El proyecto de los feriados sin duda obliga a hacer precisiones y vamos a esperar que pase el año nuevo.

Las precisiones tienen que ver con el resto de los trabajadores, lo que se entiende por mall, pues hoy en día uno ve que los supermercados también tienen un conjunto de otras tiendas, o sea son de hecho un centro comercial. La interpretación que hizo la Dirección del Trabajo en ese sentido fue restrictiva, pues no los incorporó y nosotros creemos que conceptualmente hay que incorporarlos, lo ideal sería que todo el comercio tuviera ciertas claves comunes, que las cosas no fueran en beneficio de uno y perjuicio de otro sino que fuera para el conjunto del sector comercio.

En muchos países las grandes tiendas no abren en días festivos y bueno, cuando los trabajadores del comercio o una parte de sus organizaciones dice que queremos recuperar el derecho al descanso dominical como un derecho sagrado, a mí me parece que debiera ser así, yo comparto esa reivindicación de que aquí hay que preocuparse no sólo de ganar sino también de proteger a las familias. Me parece que es algo que debería ser objetivo de toda la sociedad y lo planteó también la Vicaría de la Pastoral Obrera, en fin surgió en distintos lados, es una sola voz en esa dirección.

Creo que una cosa son las grandes tiendas y otra las pequeñas tiendas dentro de los malls, a veces las condiciones de trabajo son peores en las pequeñas tiendas porque son pocas personas que a la primera señal de molestia son despedidas. He visto casos de personas que tenían un sueldo y que de la noche a la mañana les dan un trato de pequeños empresarios, por ejemplo en una peluquería... y pagan arriendo por la silla, por la marca, arriendo por todo y al final eso significaba una caída en el ingreso de las personas y esta práctica se hace por imposición. La verdad uno se pregunta ¿cómo una peluquera de ser una asalariada pasa a ser una microempresaria dentro de la peluquería en que trabaja? Eso es buscarle por todos lados eludir la previsión, eludir los distintos gastos que implica el trabajador y abaratar los costos, pero sin ningún respeto al trabajo y al trabajador.

Una situación que sin duda va a resultar en un paradigma ante esta historia de abusos en el sector es la rebaja de jornada ¿qué es lo que ustedes esperan que suceda en consecuencia?

Aquí va a resultar fundamental que el empresariado en todo el país asuma el objetivo que es que todas las personas trabajen menos horas, y creo que sin autorregulación es muy difícil dado el estado de los sindicatos y las restricciones que tiene el organismo fiscalizador. Esto puede terminar siendo una fuente de muchos conflictos y nosotros en los distintos informes que hemos hecho sobre violación de derechos laborales en el Parlamento hemos señalado que este es un problema de cultura empresarial. Hay un sector tradicional que curiosamente respetan más los derechos de los trabajadores, entonces si no se genera una cultura de mayor respeto al trabajo y a los trabajadores puede pasar cualquier cosa. Yo creo que tal y como están las cosas va a ser una fuente de muchos conflictos por eso que es importante que el tema se debata bastante, ya queda menos de un mes para que esto ocurra. Las prácticas antisindicales siguen y muy fuertemente arraigadas particularmente en el comercio.

¿Tienen noticias de dónde está el foco más conflictivo, en los malls, pequeños comercios o supermercados?

El que da el ejemplo en esa dirección son las grandes tiendas y los malls, porque ahí tienen abogados estudiando todo resquicio de forma de eludir el control, bajar costos, limitar la organización de los trabajadores, limitar el respeto a los derechos.

Esto de la subcontratación se lo decíamos el otro día al ministro, debería existir una ley por lo menos para contenerla, que no puede seguir siendo este el mecanismo para contratar personal o a los cajeros de los bancos y si a esto no se le pone atajo se van a estar acumulando muchas rabias. Nosotros hemos visto en todas las audiencias de la Comisión Investigadora mucha rabia en los dirigentes sindicales. Estamos muy conscien-

tes de la sensación de desprotección por parte de los trabajadores, porque hay una cultura de aprovechar todo lo que se pueda de parte del empresariado, porque no hay organización sindical, porque la facultad de fiscalización y control de ustedes es limitada, en fin, yo creo que en esto nos falta mucho para cumplir los propios acuerdos de los tratados internacionales.

¿Chile ha suscrito los tratados en la materia impulsados por la OIT?

En general, los tratados estos de libre comercio incluyen cláusulas laborales y es muy discutible que se está cumpliendo.

El estándar del trabajo decente que es un concepto formulado por la OIT, ¿tendremos la posibilidad de alcanzarlo en un mediano plazo respecto a los trabajadores del comercio?

Se dice muchas veces de que el estándar no puede subir porque eso afectaría las utilidades pero resulta paradójico que son estos justamente los sectores que muestran mayores utilidades y son los lugares donde hay más problemas. Necesariamente esto se nos explica por un problema de márgenes de utilidades, se explica también por un criterio de aprovechar circunstancias de resquicio de la ley, lo que nos lleva a un sistema en el que al final hay que pensar que las leyes van a tener que regular más de lo que todos quisiéramos, lo ideal sería una autorregulación.

Creo que las leyes laborales son todavía muy necesarias y considero que hay que avanzar en ello, lo que ocurre en un sector se extiende rápidamente a otro. Por ejemplo la subcontratación de estos 400 mil trabajadores solamente en el sector financiero ya se va extendiendo para otros sectores.

Un tema especialmente sensible son estas subcontrataciones, estarían funcionando como una especie de economía informal toda vez que no requieren de ninguna clase de previsión ¿Qué sucede con esto?

Las condiciones del cajero de banco: ganan el mínimo y a veces no tienen siquiera

previsión, son contratados por pocos días porque los van rotando, a veces el contrato es más largo. Efectivamente es una zona rara del mercado laboral que surgió producto de resquicios, hay países como España, según entiendo que adoptaron este sistema de contratación pero vienen restringiéndolo porque han visto la precarización que genera en el trabajo. Es cierto que esto también lo hace el Estado de alguna forma con la Junta de Auxilio Escolar y Becas en que contrata empresas y esas empresas subcontratan trabajadores y las condiciones laborales son malas, esa también es una zona tremendamente precaria o en los municipios con todas las empresas subcontratistas.

Ahora en el presupuesto de la nación se ha puesto una cláusula que señala a las empresas contratistas del Estado que si no cumplen las leyes laborales no podrán seguir estando en el registro. Así esperamos que las normas se cumplan y que se precise porque no sólo puede ser para las empresas sino para los dueños de las empresas, porque si no van a ir cambiándole el nombre a las empresas.

Yo creo que en esto estamos muy atrasados, yo sé que en la Dirección del Trabajo se ha hecho mucho esfuerzo pero la realidad es distinta porque se requiere una cultura que le dé mayor importancia al trabajo y al trabajador, no sólo la utilidad y el consumo es lo que importa, aquí también importa que la gente que trabaja lo pueda hacer en condiciones decentes como dice la OIT y para eso falta mucho.

Diciembre es el mes estrella para los empresarios comerciales ¿será asimismo especialmente adverso para los trabajadores por el aumento de los subcontratos?

En este mes se da lo de todos los años, que la gente va y compra mucho más y obviamente las empresas alargan los horarios. Para los trabajadores la vida es más difícil pues la ley deja de cumplirse en la

medida en que se alargan las jornadas incluso más allá de las horas extraordinarias, aunque entiendo que en muchos casos piden autorización. Además hay subcontratación y contratación de trabajo de temporada, muchas veces se trata de estudiantes que lo hacen con hartas ganas pero sus derechos básicos y previsionales normalmente no se cumplen porque son contratados a honorarios por empresas intermediarias, o sea son formas de precarización del trabajo.

Siempre en la Navidad se compra más, hay más comercio, siempre ha sido así, el cambio es que ahora hay más precarización de todos los que trabajan en el comercio y en oposición es mayor la utilidad de las empresas del comercio. Yo estoy convencido que la sociedad tiene que discutir esto con mayor fuerza y reponerlo como un valor cultural de todos, aquí no basta con reprimir al que no cumple porque esto es inmanejable en esta escala cuando se genera la cultura de que hay que eludir. Creo que es muy importante que las organizaciones empresariales asuman el problema porque al final esto va a generar situaciones muy conflictivas, que tengan sus comisiones de ética y aseguren de que este estándar del trabajo decente es una condición básica del trabajo.

¿Podríamos decir que de alguna manera el sector del comercio padece condiciones de trabajo "indecentes"?

Hay muchas expresiones de trabajo indecente pero también sé que por el tema de las necesidades de trabajo mucha gente quisiera poder entrar a trabajar en ello y mucha gente está dispuesta por conseguirlo a renunciar a la decencia básica del trabajo. Por eso este es un problema de visión y cultura de todos, también es un problema de la generación de empleos, creo que en ese sentido el problema de la creación de empleos tiene que ver más con la pequeña que con la gran empresa. Hemos cometido grandes errores en ese sentido, no hemos logrado moderar y vitalizar una pequeña empresa que es

la que genera los empleos y buscar alternativas a la gran empresa que tiene un nivel de concentración económica tremendamente fuerte y entre otras cosas ha tenido un impacto justamente en el empleo.

¿Qué es lo que viene para la Cámara de Diputados y para la Comisión de Trabajo en los próximos meses?

La Comisión de Trabajo está estudiando en general la ley, la creación de los nuevos tribunales y en la reforma del procedimiento, son cosas muy importantes. Está pendiente esta ley de subcontratación que aprobó el Senado y que llegó a la Cámara en muy malas condiciones. Lo ideal sería tener una indicación más global del Ejecutivo reduciendo el problema a las cosas básicas. Ahora la Cámara está abocada a una investigación que deberíamos estar terminando ahora sobre el impacto que tuvieron las reformas anteriores, si han mejorado las condiciones o no. Hay algunas personas que piensan que ahora tendríamos que incorporar el tema de la seguridad industrial, especialmente después de la muerte de los trabajadores en la construcción de un edificio en Las Condes, porque hay muchas señales de que este problema no es sólo por la precariedad del contrato o por el nivel de remuneraciones es también el riesgo en el trabajo que las empresas no ponderan.

¿Y cuáles son los riesgos que corren los trabajadores del comercio?

Un desgaste psicológico muy fuerte, hay indicadores de consumo de drogas muy alto, de separaciones y quiebre matrimonial muy alto, de personas con neurosis, es decir el deterioro del ser humano en esas condiciones de trabajo no tan decente es inmenso. Además persiste el riesgo permanente de quedar desempleado y el hecho de estar cerca del consumo y tener niveles de endeudamiento alto, son parte del sistema de consumo en el que acceden a bienes aparentemente fáciles.

Se dice que trabajar en un mall es equivalente a trabajar en una empresa salitrera de fichas pues la mayoría de los trabajadores tienen acceso a los créditos y esto implica endeudamiento y en consecuencia pobreza ¿cuál es su opinión?

Más de alguna vez he pensado que los problemas que enfrentan los trabajadores de hoy en día son parecidos a los del tiempo de las salitreras o a los trabajadores textiles del siglo XIX, pero creo que si bien tienen cosas en común se trata de otra realidad. El dinero plástico ha tenido un impacto positivo en la medida en que mucha gente ha podido acceder a un consumo que antes no tenía, es decir se ha masificado el endeudamiento. En Chile hay un problema de cultura de endeudarse, está claro que en la crisis del '97-'98 mucha gente por primera vez en su vida quedó endeudada de ahí se sacaron lecciones. Se va aprendiendo.

Creo que este es un sistema muy cerrado que va involucrando al trabajador y en ese sentido puede tener similitudes con otros momentos históricos pero también hay que asumir los problemas como son hoy en día. Yo converso mucho con trabajadores jóvenes y tienen una percepción del trabajo como de corto período, yo soy de otra escuela que entraba a trabajar por mucho tiempo en un empleo y así era antes. Ahora dicen no, 'mejor entro a trabajar por cinco meses porque tengo que aprender de distintas cosas y en distintas partes ya que eso es lo que me permite batírmelas y que no me ocurra lo que le ocurrió a mi papá que después de 30 años lo echen y no tiene después nada a qué dedicarse'.

Hay cambios en la economía, al consumo al cual se accede, hay cambios en la percepción de la vida laboral por parte de los propios trabajadores jóvenes que hay que tenerlos presentes.

A veces esas analogías hacen una caricatura de la situación más que cosas reales. Al Mall Plaza Vespucio entran 2 millones de

personas al mes, a pesar de que es un lugar con mucha inseguridad, roban mucho. Son ya patrones de conducta que a uno pueden no gustarles pero están ahí. El problema es cómo en esa situación se logra el trabajo decente: ese es el desafío, no se puede desconocer que el mundo tiene procesos que van cambiando.

¿Han tenido posibilidades de reunirse con los dirigentes del empresariado para analizar cómo reproducen este esquema de la responsabilidad social?

Me ha tocado el caso de Juan Claro en el trabajo de la Comisión, quien tiene una visión más amplia y moderna, pero él piensa que la realidad laboral es parecida a la que tiene el sector metalúrgico o la industria más tradicional –que sin duda es el de más respeto al trabajo, hay más cultura, más tradición–, que no es la situación del sector financiero-comercial. Entonces se les hizo ver la situación y ellos reconocen que son distintas. Sin embargo lo que yo siempre echo de menos es porqué no en la Confederación de la Producción y el Comercio o en la SOFOFA se tomen iniciativas para hacer de este problema un problema propio, es decir no pensar que cualquiera hace lo que quiere.

Recuerdo el caso de los franceses del Carrefour que llegaron y a un tiempo de estar acá empezaron a trajinar a las cajeras, a obligarlas a desnudarse al salir, empezaron a tomar medidas para controlar el robo hormiga y otras cosas que no son de la dignidad básica. Así creo que los dirigentes gremiales, quizá ahora con el cambio en la Confederación de la Producción y el Comercio pueden surgir vientos nuevos.

Tienen que reconocer lo mínimo, que lo que hace el señor Frafra en los Unimarc, la manera en que trata a los trabajadores es algo que atenta contra principios básicos y contra leyes y al señor le da lo mismo porque tiene equipos de abogados que van a los juicios contra los trabajadores. Entonces yo

no veo que haya suficiente conciencia sobre esta materia y estoy hablando de los empresarios más abiertos, no estoy hablando del señor Lihn que encontraba que todo era en función de las utilidades, que todo estaba bien, que nunca ha creído que en materia de trato laboral haya algo raro o inadecuado. Estoy hablando de los que tienen más amplitud de criterio.

¿Le parece que las multas que aplican los diferentes institutos fiscalizadores están en correspondencia directamente con las faltas que se están cometiendo o hay que ponerle más pino a la sanción?

Siempre se puede pensar en multas mayores, pero cuando uno ve que se duplican las multas con respecto a lo que son los márgenes de utilidad parecen cantidades irrelevantes, incluso aunque se multiplicaran varias veces resultan irrelevantes. Creo que eso hay que revisarlo, por mucho que se aumenten las multas las empresas chicas van a ser más perjudicadas y las grandes pues tienen mayores márgenes de utilidad y van a continuar sus prácticas, creo que es un elemento cultural, de mentalidad.

¿Cuál sería la clave entonces para decentificar al sector?

Es súper clave que como siempre fue en la historia, las universidades entren a estudiar el tema laboral, lo que está ocurriendo en los lugares de trabajo, que los estudiantes de las distintas profesiones se preocupen más de lo que está ocurriendo y solidaricen con los trabajadores, y los trabajadores también asuman que tienen que unirse y trabajar corriendo riesgos como los corrieron otras gentes. Que en el Parlamento haya más debate y que el gobierno en esto se la juegue más. En muchos casos el gobierno ha tratado de evitar conflictos porque la reacción contra cualquier intento de regular más es muy fuerte. Esto de crear los tribunales es muy tarde, debió haber sucedido en '91, '92 o '93, al comienzo. No hemos andado al

ritmo de la precarización, del deterioro de las condiciones de trabajo. Todo ello ha ido mucho más rápido que el ritmo de las medidas para atajar los problemas.

¿Los organismos internacionales han tomado conocimiento de las circunstancias en que se encuentran los trabajadores chilenos?

Hay situaciones pero sé que muchas veces se basan en los estudios que la Dirección del Trabajo hace sobre cuál es la situación, esa encuesta que ustedes hacen y aparece que las cosas no están tan mal como los dirigentes de los sindicatos plantean. Creo que en el caso particular del sector financiero, todo el tema de la subcontratación es un área muy compleja en que quizá si fuera totalmente transparente, si se conociera bien cuál es la situación muchos organismos internacionales reaccionarían y también aquellos socios con los cuales hemos entrado a firmar tratados.

¿Es decir que en estos momentos el comercio podría ser considerado como una tierra de nadie en materia de derechos laborales?

Bueno si ha ido entrando en ella pero la verdad es que los procesos modernos de la organización del trabajo no guardan relación con las medidas de protección a los trabajadores todavía, hay un desfase y ninguno de nosotros quiere un Estado que controla todo, que se meta en todo, no es eso lo que queremos. Lo que queremos es que se respete el trabajo decente, lo ideal es que haya autorregulación, capacidad de organización de los trabajadores en vez de hacer estas leyes reglamentarias

¿Esta depauperización de los trabajadores del comercio siempre fue así o no?

No me atrevo a decir que haya depauperización porque ganan más de lo que ganaban antes y sobre todo en períodos como diciembre en que se vende más; sin embargo

ya hay una precarización del trabajo, un trabajo menos decente a cambio de unos pesos más y muchas horas de trabajo. Si usted calcula cuanto ganan de acuerdo con el desgaste que tienen...

Un trabajador en una zona de línea blanca de una tienda ancla gana bastante plata y así va bajando el ingreso dependiendo del área donde está ubicado el vendedor, por eso no veo ese fenómeno, salvo en la crisis en que hubo un bajón en las ventas.

Si adicionalmente hubiera también de pauperización ya habría habido más reacciones sociales pero no es el caso, el problema es que ha habido un cierto mejoramiento de las condiciones respecto del nivel de ingreso pero a un costo de muchas horas de su vida y su persona.

Seguramente, este es un sector que ha crecido sostenidamente a lo largo de los años, recuerdo cuando antes existía el negocio de barrio, antes de la construcción de los primeros malls.

Ha crecido por todos lados, los supermercados también, son los sectores dinámicos de la economía y los malls además prestan servicios nuevos, es decir las personas llegan y compran distintas cosas con un modelo de convivencia que produce ahorro de tiempo. Se acostumbró la gente en Chile a ir los fines de semana y los domingos, en tanto en otros países no estaba abierto el mall los domingos por lo tanto no se generó el hábito.

Por eso yo creo que esto hay que discutirlo y conversarlo, y al Parlamento le corresponde una responsabilidad muy grande por lo menos de diálogo y discusión entre los trabajadores y los dueños de las empresas. Nadie está contra el comercio, eso es absurdo, lo que queremos es que esto se haga compatibilizando para que ganen los dueños pero que los trabajadores tengan mejores condiciones en su calidad de vida. Otro frente muy grande de los malls es la cantidad de robos que ahí se generan, estamos estudian-

do qué hacer porque la cantidad de autos que se roban en los malls es impresionante, también ahí se requiere a la Comisión de Seguridad para estudiarlo.

¿Qué pasa en estos negocios de Patronato donde se establecieron los comerciantes orientales quienes atienden el negocio como familia y sus integrantes no perciben remuneración?

Siendo lo más flexible que puedo ser, creo que para la pequeña empresa vamos a tener que generar ciertas normas que permitan incluso que situaciones como esas tengan ciertas cláusulas especiales. Si hay una familia que trabaja un negocio y que se trata del crecimiento de la fortuna de la familia, es decir que en el fondo se genera una cierta decisión de todos, que además siempre fue así en los pequeños negocios de barrio, dentro de ciertos estándares básicos creo que deberíamos tener mayor flexibilidad. No podemos pretender que las normas para las grandes empresas sean iguales que para las tiendas como éstas. Aunque también es cierto que se aprovecha esto por otras culturas con otra mentalidad que vienen acá se instalan y contratan gente y la tratan muy mal, entonces ahí está la labor de la Dirección del Trabajo, de protección.

¿Cuánto tiempo lleva dedicado a estudiar estos temas?

No he estado como parlamentario tan metido en este tema, antes de serlo trabajé mucho en tiempos de la dictadura asesorando a sindicatos. Cuando volví del exilio en el '85 dediqué buena parte de mi tiempo a trabajar con ellos y a participar en la negociación colectiva y el análisis de los contratos, poco a poco me fui metiendo y conociendo esto por dentro. Ya en calidad de parlamentario me volví a meter en el tema de la Comisión Investigadora, en el 2002 bien a fondo y he seguido metido en la investigación de la irregularidad. Los diputados participamos en esta Comisión pensando que era muy importante, que junto con discutir las

soluciones también pusiéramos la realidad por delante y yo presidí la primera Comisión sobre el tema y ahora sigo formando parte de ella.

Uno de los errores grandes que hemos cometido es que no se ha constituido el

debate del tema laboral porque siempre se trata de discutir la solución antes y poco la problemática, así que poca gente sabe cómo viven los trabajadores y la calidad de vida que tienen, que su trabajo no es decente y las forma en que se ha ido precarizando el trabajador del comercio.

SEPA COMO CONTRATAR A UN TRABAJADOR DESDE CERO Y OBTENER UN ALIADO EN EL PROCESO DE EMPRENDER UN OBJETIVO

Aldo Raggio Alvarado ()*

Muchos empleadores, por falta de conocimiento y observación a la Legislación laboral encargan a subalternos o contadores el proceso de contratación del personal que ingresa a la empresa, fábrica, Industria o local comercial.

Si consideramos lo que significa, contratar personal para un empleador y el buen rendimiento que debiesen tener los trabajadores en las labores a desempeñar, debemos comprender y dar cuenta que en el proceso de contratación no es simplemente una entrevista de selección y Currículum Vitae o "Historial de vida".

Todo empleador, debe disponer de un ejemplar del Código del Trabajo, actualizado, no para que lo estudie, más bien para que sea texto de consulta, para los procedimientos legales que se establecen en la relación laboral entre un Empleador y un Trabajador.

A diferencia de lo que muchos puedan pensar, el Código del Trabajo no es un texto, espeso o tortuoso que sólo pueden interpretar o entender los abogados, si usted lo observa se dará cuenta que en él hay mucha información formal y de plazos que se deben cumplir, y todo entendible por la persona que quiera informarse.

Lo que puede ser controvertido, son situaciones especiales de derechos laborales y

que el texto del Código del Trabajo no puede considerar, por ser una Ley de ámbito general del derecho laboral, pero ante dudas, usted siempre tiene la posibilidad de consultar, gratuitamente a un inspector del trabajo en las oficinas de turno, habilitada para ese efecto, y sin perjuicio de lo anterior, también lo puede hacer, visitando la página de la Dirección del Trabajo en Internet www.direcciondeltrabajo.cl en donde encontrará múltiple información relacionada y una interesante *ventanilla empresarial*, visítela.

El empleador debe saber que para surgir en una empresa, debe respetar las reglas impuestas por la Legislación Laboral y Previsional.

Quien no respeta la legislación existente, se engaña a sí mismo y caerá en manejos que lo llevarán, tarde o temprano a la quiebra o al descontrol financiero y administrativo que lo conducirán irremediablemente a endeudarse y perder el control empresarial, amén de fuertes sanciones administrativas por no respetar las normas legales.

Muchas empresas sucumben al poco tiempo de iniciadas, no por falta de dedicación ni por falta de mercado comercial, sino, más bien, porque no tienen una buena administración de personal y de respeto pleno de las obligaciones laborales y previsionales.

Aquí pretendo entregar el conocimiento de las claves y una forma inteligente y mo-

(*) Técnico de la Dirección del Trabajo.

derna de aplicación de reglas para contratar y mantener personal idóneo para cualquier empresa que inicie actividades o quiera mejorar el manejo de administración de personal y tratamiento de respeto a la legislación laboral y previsional.

Esta guía, partirá considerando a una empresa en funcionamiento o con inicio de actividades formalizada y que emprende la contratación de personal.

DE LOS CONCEPTOS Y VALORES

Señor empleador, deshágase de los viejos conceptos de desvalorización de las labores que desempeñan sus trabajadores, de los prejuicios que lo llevan a excesivos controles para evitar pérdidas o robos dentro de su empresa o de ver a sus subalternos como piezas desechables o seres ajenos a la empresa.

Ahora, en adelante, vea a sus trabajadores como socios integrantes de su empresa, no para compartir el patrimonio, obviamente, más bien como personas como usted que juntos inician y emprenden los mismos objetivos y según la calidad de trabajadores que usted perfeccionará, dependerá si prospera, se estanca, o bien, quiebra o abandona el proyecto.

Ninguna empresa ha surgido y crecido, sólo con el empeño de los dueños y del capital. Para avanzar se necesita personal comprometido con el proyecto emprendido, esa puede ser la diferencia de permanencia en el mercado o sucumbir a una mala administración.

DE LA SELECCION DE PERSONAL

La confianza que usted depositará en su personal debe ser comprendida por éstos y debe ser reforzada periódicamente.

Preparar una charla personal con el postulante al trabajo, en donde usted le dará a conocer las perspectivas y fines de sus objetivos.

Antes de buscar trabajadores para su empresa, defina lo mejor posible, el perfil que deba poseer una persona para desempeñar los distintos cargos.

Si el personal que usted pretende contratar es con experiencia o no en las labores que desempeñarán.

DE LOS DOCUMENTOS A SOLICITAR:

Currículum Vitae o "Historial de Vida Laboral y de Estudios".

Debo puntualizar que el Currículum tiene que consignar todos los datos personales del trabajador y principalmente R.U.T., fecha nacimiento, domicilio actual, Nivel de Estudios y empleadores anteriores si los tuviese.

Al currículum se debe anexar el Certificado de Antecedentes, si no viniese, usted puede solicitarlo directamente en el Registro Civil, pagando el importe que no supera los \$800 por certificado y todo lo anterior, con el Finiquito ratificado ante Ministro de Fe.

¿Qué es un Finiquito?

Tomando información que usted puede ver en la Ventanilla empresarial de la Dirección del Trabajo, transcribo la siguiente respuesta:

"Es un contrato por el cual dos personas que estuvieron unidas por una relación laboral, una como empleadora y la otra como trabajadora, comparecen (se individualizan) acordando las condiciones en que se puso término a dicha relación laboral, específicamente acuerdan la causal de terminación, los haberes que se adeudan (normalmente del ex empleador al ex trabajador), las condiciones en que pagan esos haberes (normalmente al contado en el mismo acto de celebración), la

llamada "cláusula liberatoria" (por la cual ambos comparecientes declaran que nada se adeudan fuera del contenido del finiquito y que renuncian a las acciones administrativas y/o judiciales) y, en algunos casos, los desacuerdos que quedaren pendientes, esto es, las posibles "reservas de derecho" sobre materias específicas que no serán cubiertas por la señalada cláusula liberatoria. Entonces, no cabe confundir el finiquito con "la propuesta de finiquito", que normalmente confecciona el ex empleador y ofrece al ex trabajador para su estudio y firma, pues sólo cuando esta propuesta se suscribe por el trabajador –ratificando ello ante ministro de fe– tal propuesta se convierte en un finiquito propiamente tal".

Usted como empleador y en vista de lo anterior, debe saber que, en primer término, el Finiquito para que tenga valor legal y para que usted tenga certeza que la información consignada en él es verídica debe estar firmado por el trabajador y el empleador ante un ministro de fe, estos son, por lo general, un Inspector del Trabajo o un Notario, también son Ministros de Fe para estos efectos el presidente del sindicato al cual el trabajador pertenecía y también actúa como ministro de fe un secretario del Registro Civil, pero es muy poco frecuente que este último desempeñe esta labor. El ministro de fe, firma al pie del documento y coloca un timbre que lo identifica como tal, dando fidelidad y veracidad de la identificación de ambas partes y que firmaron el finiquito ante él.

El segundo sentido que tiene un finiquito ratificado ante ministro de fe es que con él se acredita el término de la relación laboral sin compromisos ni deudas que no se hubiesen consignado en tal documento y que la salida o término de la relación laboral fue por la vía legal y no por problemas que pudiesen estar pendientes con el antiguo empleador, dejando establecida sin lugar a dudas la causal legal de dicho finiquito.

Si el finiquito no viene ratificado ante ministro de fe, no tiene ninguna validez para considerarlo en una selección de personal.

Otro documento que usted puede solicitar, aunque no es estrictamente necesario es el certificado de *situación militar al día*, el cual el trabajador debe solicitar al Cantón de reclutamiento más cercano a su domicilio.

Con este documento militar, usted se certifica que el trabajador no tiene compromisos pendientes con el Servicio Militar.

Por último, y siendo muy cuidadoso de no discriminar a unos de otros, usted puede solicitar un Examen de *medicina preventiva*, en donde se chequea el estado de salud del trabajador, para efectos de puestos de trabajo que requieran cierta compatibilidad del estado de salud de una persona y el trabajo a desempeñar.

Sepa que para evitar discriminaciones, prohibidas por la ley, si aplica este requisito a los postulantes a trabajar en su empresa, deberá solicitarlo a todos por igual. Por lo que, este autor, le sugiere implantarlo, sólo en los casos de puestos de trabajo que por razones de seguridad sanitaria a las personas, lo requieran, y para lo cual usted puede solicitar asesoría en la Dirección del Trabajo.

Este examen es de vital importancia para ciertos puestos de trabajo que se desempeñan en ambientes riesgosos, como pueden ser, trabajos en altura, en Minería, en ambientes tóxicos o de carga pesada y de transportes.

Para su provecho, y relacionado con este punto, le transcribo parte del artículo 2° del Código del Trabajo:

Artículo 2° "Reconócese la función social que cumple el trabajo y la libertad de las personas para contratar y dedicar su esfuerzo a la labor lícita que elijan.

Son contrarios a los principios de la leyes laborales los actos de discriminación.

Los actos de discriminación son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado

civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

Con todo, las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas discriminación."

DE LA ENTREVISTA PERSONAL

He aquí una clave importante en el proceso de selección de personal, más importante aun que el currículum vitae.

DEL ENTREVISTADOR

Es ideal que la persona que entrevista la selección del personal sea el dueño de la empresa o una persona que esté comprometida con el proyecto de empresa.

El empleador debe transmitir al postulante, *el objetivo, el sentido y las metas* que se pretenden obtener en dicha empresa, hacer y dejar en claro al postulante que el crecimiento de dicha empresa depende muchísimo del grado de compromiso y respeto por el trabajo que desempeñará,

El empleador debe hacer sentir al postulante-trabajador el hecho que en la medida que la empresa crezca, él recibirá mejor remuneración y beneficios y crecerá junto con ellos.

El empleador debe hacer saber al postulante que dicha empresa depende del trabajador para expandirse y mejorar, sin el compromiso de él, el proceso de crecimiento de la empresa se verá afectado.

El empleador debe dar señales de confianza y depositar en el trabajador herramientas de control en la medida que vea superación y esfuerzo de parte del trabajador.

El empleador debe manifestar, permanente preocupación por la situación económica del trabajador, saber de sus ideales y de sus metas personales, con el cuidado permanente de no inmiscuirse en la privacidad e independencia de toda persona, sea o no trabajador.

El empleador debe manifestar y hacer sentir que él como dueño de la empresa es un trabajador más, y que entrega mucho más que una jornada de trabajo, que es el primero en llegar y último en irse, sobre todo en empresas que tienen poco tiempo de funcionamiento, posteriormente el empleador deberá delegar responsabilidades y mantener un control de la gestión.

Es probado que una persona rinde, se compromete y se esfuerza por su trabajo, siempre que el empleador lo considere, vea ese esfuerzo y se lo haga saber, se confía en él y se le respeta como individuo.

Todo postulante a un trabajo, debe presentarse a la entrevista de selección de personal lo más educado y presentable posible.

No olvide que siempre un trabajador que se inicia en sus primeros trabajos puede manifestar excesivo nerviosismo frente al entrevistador, lo cual, para este autor no es una desventaja, al contrario, es signo de pureza de un diamante en bruto, listo para moldear y perfeccionar.

No es mérito de esta guía, presentar un proceso psicológico de selección, dado que, dependiendo del tamaño de la empresa, no todos pueden contratar psicólogos o elaborar pruebas de coeficiente intelectual para aplicar en procesos de selección.

Sin restar el mérito que pueden tener dichas pruebas, este autor, es de opinión que más importante que una prueba de test es la empatía y sinceridad de una conversación franca y sincera entre el empleador o encargado de seleccionar y la persona postulante al trabajo.

No olvide que en una entrevista con un trabajador no podrá conocer la calidad de trabajo potencial que pueda tener éste, ni el grado de compromiso que pueda tener con la empresa.

DEL PERFIL DE CARGO O TRABAJO

Hay ciertas características en las personas que serán más ventajosas que otras en el desempeño de un trabajo, así es, como para un cargo de "agente vendedor" de productos o servicios, se necesitará personas más extrovertidas y sociables que otros que pueden ocupar cargos administrativos o contables.

Así, usted debe definir, previamente qué tipo de características necesita en un trabajador para determinado cargo, si está dudoso o no tiene claro que exigir, no se preocupe demasiado, tiene la alternativa de asesorarse por alguien de confianza o asesoría profesional, pero no olvide y tenga presente, que el objetivo de su empresa debe ser asimilado por el potencial trabajador y de eso se debe ocupar el empleador, lo cual abre las posibilidades a muchas personas que no teniendo las características técnicas del cargo ofrecido, se puede enseñar y preparar tan bien o mejor que cualquier instituto profesional, debido a que el sentido de pertenencia y valores éticos, unidos a la motivación por el trabajo son descubrimientos y preparación que usted debe llevar a cabo con sus trabajadores, de acuerdo a los conceptos generales que esta guía le brinda.

DE LOS VALORES Y ACTITUDES

El empleador debe ser una persona con valores y actitudes no reñidas con lo legal y las buenas costumbres, para exigir y transmitir esas actitudes a sus trabajadores.

EL DERECHO A SABER:

La mayoría de las faltas de probidad y honestidad que incurren los trabajadores son

productos de mala formación valórica y de erradas creencias de viveza y de insano aprovechamiento de circunstancias propias de la labor desempeñada, sumado a una actitud poco responsable de un empleador de no saber transmitir las políticas de la empresa.

"La ocasión hace al ladrón", reza el dicho y para que exista ocasión debe existir tentación y falta de educación y de ética profesional.

No hay que hacer un curso universitario para comprender como comportarse sin incurrir en falta de honestidad y falta de probidad.

Lo primero que debe saber un trabajador son los riesgos a que se expone al desempeñar una labor y a las tentaciones que pudiese verse afectado en el trabajo o por terceros ajenos a la empresa o bien por compañeros de trabajo.

Saber que debe hacer o como comportarse si se ve expuesto a estos sucesos que lo lleven a caer en falta grave.

El empleador debe poner en conocimiento y mantener periódica evaluación de situaciones de riesgo o conflicto dentro de la empresa.

Informar los beneficios y provechos que importa comportarse de buena forma al interior de la empresa y de las sanciones que se exponen al no respetar tales acciones o valores.

Desincentivar, la arraigada y mala costumbre de poner sobrenombres entre compañeros de trabajo y de bromas de mal gusto.

Desarrollar el sentido de familia dentro de la empresa, del respeto a sus compañeros de trabajo, de mutua ayuda, de abrir canales de comunicación directa entre trabajadores y empleador, periódicas entrevistas para saber del estado de ánimo e interés por permanecer en la empresa, considerar las inquietudes o iniciativas de los propios trabajadores para mejorar el entorno de trabajo y para mejor diagnosticar potenciales problemas.

Separar de la empresa a trabajadores que no entiendan o no se adaptan a los objetivos que se les dio a conocer y que deseen emigrar, a ellos, se les debe respetar todos sus derechos laborales al momento de finiquitarlos, pagándoles sus indemnizaciones de forma íntegra si correspondiesen. Esto último es muy importante para el efecto que provoca en el personal que sigue en la empresa, dando una imagen de empresa seria y responsable en la cual se puede confiar.

Para muchos empleadores que no comprenden el verdadero valor de un socio-trabajador, les molesta o les cuesta asumir pagar indemnizaciones por años de servicio, buscando resquicios legales o dilatando el pago para no girar dinero por estos conceptos. A ellos les digo que, si al momento de contratar personal, junto con el pago previsional y descuentos legales, mantuviese una cuenta de ahorro de costo del empleador, en donde deposite, mensualmente cierta cantidad de dinero para fines de futuros pagos de indemnización, esto le facilitaría enormemente el finiquito de trabajadores con derecho a indemnización.

De esta forma, hasta podría, si así lo estimase necesario, pagar indemnización a trabajadores que, habiendo sido muy buenos en la empresa, deben irse o renunciar, logrando una ventaja comparativa con otros empleadores, forjándose una fama de empresa "top" en el trato con sus trabajadores y sin duda, se ganaría un prestigio que atraería a los mejores trabajadores profesionales o no, para ingresar a formar filas dentro de la empresa.

De paso, cada trabajador suyo, valoraría mucho más su puesto de trabajo, esmerándose por cumplir con los valores y actitudes que hacen crecer la empresa.

DE LA FORMALIDAD DEL CONTRATO DE TRABAJO

"El contrato individual de trabajo es una convención por el cual el empleador y el

trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada".

El párrafo anterior, describe, de acuerdo al artículo 7° del Código del Trabajo el proceso de formalización para establecer obligaciones mínimas para iniciar la relación Empleador-Trabajador, antes de esto, y por sobre todo, no olvide que son dos personas que conversan y se ponen de acuerdo para que juntos compartan un ideal de empresa, usted como dueño de local y del capital de inicio y la otra persona como trabajador dependiente suyo que se esforzará para que juntos ganen y se desarrolle el proyecto iniciado por usted, todo dentro de un marco legal, regulado por el Código del Trabajo, el cual garantiza el respeto por las obligaciones y derechos laborales.

Al ser aceptado un trabajador, usted tiene que cumplir con ciertas formalidades, que establecerán las condiciones de trabajo que se acordó, y son la garantía que salvará a usted de eventuales revisiones o discrepancias que pudiesen existir entre las partes, o con organismos fiscalizadores, como la Dirección del Trabajo, encargada de velar por que se cumplan estos requisitos legales, por tanto, usted se dará cuenta que mejor es cumplir con las formalidades, de esta forma se protege su empresa y protege a su trabajador.

Si usted contrata a alguien por menos de 30 días, debe hacer constar por escrito el Contrato de trabajo, dentro del plazo de cinco días de incorporado el trabajador a su empresa. Y si lo contrata en forma indefinida, el plazo aumenta a 15 días de incorporado el trabajador.

El anterior párrafo, habla de plazos legales, actualmente vigentes, pero le sugiero que por norma usted haga constar por escrito el contrato de trabajo el mismo día de incorporado el trabajador o a más tardar el día siguiente, con ello garantizará el buen proce-

dimiento laboral, e independiente del plazo del contrato.

Las formalidades del Contrato son en general universales, salvo los contratos especiales como el de Trabajadora de Casa Particular; de los trabajadores portuarios eventuales; de trabajadores embarcados o gente de mar y de los trabajadores agrícolas.

No obstante, cada actividad comercial o de servicio, tiene sus particularidades que hacen cambiar una cláusula de otra, generándose así, distintos tipos de formularios de contrato de trabajo.

Para este efecto, usted puede encontrar en tiendas de librerías, formularios de contrato de trabajo para distintas actividades:

- Contrato para trabajadores del comercio.
- Contrato para agentes vendedores.
- Contratos para Secretarias.
- Contratos para obreros de la Construcción.
- Contratos para administrativos.
- Contratos especiales de Trabajadores de Casa Particular.
- Contrato para trabajadores portuarios... etc.

De los formularios existentes en venta en librerías, usted puede y debe adecuarlos a las características propias de su empresa y considerando las exigencias legales mínimas establecidas en el artículo 10 del Código del Trabajo, a saber:

1. Lugar y fecha del contrato.
2. Individualización de las partes.
3. Determinación de la naturaleza de los servicios y del lugar o ciudad en que hayan de

prestarse. El contrato podrá señalar dos o más funciones específicas, sean éstas alternativas o complementarias.

4. Monto, forma y período de pago de remuneraciones acordada.
5. Duración y distribución de la jornada de trabajo, salvo que en la empresa existiere el sistema de trabajo por turno, caso en el cual se estará a lo dispuesto en el reglamento interno.
6. Plazo del contrato.
7. Demás pactos que acordaren las partes.

"Deberá señalarse también, en su caso, los beneficios adicionales que suministrará el empleador en forma de casa habitación, luz cumbustible, alimento u otras prestaciones en especie o servicios". (Inciso 2º del artículo 10 del C. del T.)

Señor empleador, las formalidades enumeradas, son las mínimas legales que exige la norma, a ellas usted puede sumar las que considere importantes y que no sean reñidas con disposiciones legales, ante la duda, consulte a la Inspección del Trabajo más cercana a su domicilio, en forma oral o por escrito, naturalmente la respuesta por escrito, toma un tiempo mayor de respuesta. Los horarios de atención de consultas son de lunes a viernes de 9:00 a las 14:00 horas y además en Santiago hay un número telefónico al cual usted puede llamar para hacer consultas de legislación laboral, el fono es: 638 6350.

Considere, como directriz, antes de incluir cláusulas nuevas en el contrato, el respeto a la persona que se desempeña como trabajador y que no afecte la dignidad del individuo.

El Contrato de trabajo, una vez confeccionado y completado, deberá firmarse por ambas partes en dos ejemplares, quedando uno en poder de cada contratante. (Art. 9º del C.del T.)

Señor empleador, considere esta exigencia legal, como una seguridad para usted y para el trabajador, dado que, iniciada la prestación de servicio y el compromiso formal de las tareas a desarrollar, el riesgo inherente en toda actividad a sufrir accidentes es real y por tanto, usted, establece un punto de partida y protección que otorga la ley, frente a cualquier imprevisto.

Y en segundo lugar, y no menos importante que la anterior, si usted NO hace constar por escrito el Contrato de trabajo, firmado por las partes, dentro de los plazos legales, y frente a una controversia, serán consideradas cláusulas legales del contrato las que declare el trabajador, pudiendo causarle serios perjuicios a su patrimonio, amén de las sanciones legales por no haber cumplido tal requisito, sea precavido.

HOJA DE VIDA

Como empleador, le sugiero, no siendo una obligación legal, abrir una carpeta personal de cada uno de sus trabajadores, en donde usted registre una bitácora del trabajador, anotando allí, toda actividad que requiera ser mantenida, tales como, nivel remuneracional, reajustes, solicitudes de feriado, permisos, premios, prestamos, atrasos, felicitaciones, amonestaciones, etc.

Esta hoja de vida, le facilitará a usted, evaluaciones que deba hacer en el transcurso de los meses o años, para calificar, ascender, corregir o premiar a los mejores trabajadores.

DEL CONCEPTO DE SOCIEDAD

En general, si usted lee con detención el artículo 7° del Código del Trabajo, en donde se define el Contrato Individual de trabajo, observe usted la palabra *convención*, si, un convenio entre dos personas, olvídense por un momento de los términos empleador y trabajador, de un rango de *sociedad*, –eso es– porque usted sólo no puede llevar a buen

puerto su empresa, necesita de un socio, denominado trabajador que coincida con usted en emprender un proyecto de trabajo llamado empresa.

Consecuente con este principio, *¿por qué no compartir los mismos valores empleador y trabajador?* Piénselo de esta forma, si usted busca un socio empresarial, normalmente usted busca alguien de exclusiva confianza y amistad, eso mismo busque en sus trabajadores, establezca una causa común, y sea leal con ellos, y exija lealtad, si logra transmitir eso, usted será un empleador de vanguardia, y no podrá irle mal en ninguna empresa que inicie.

Para concretar tal iniciativa debe brindar confianza y ser responsable, así sea que lo defrauden o lo intenten engañar, no cambie de actitud y principios, le traerá frutos y buenos dividendos, porque en el tiempo, los malos elementos se irán apartando de equipo que usted irá formando junto a sus trabajadores.

Resultado de todo esto, usted enriquecerá, su empresa prosperará, y pagará mejores remuneraciones a sus socios- trabajadores.

ACTITUDES QUE DEBE EVITAR COMETER

Hay muchos empleadores que se asesoran de mala forma para evadir obligaciones legales, sin medir el efecto negativo que esto les trae a su empresa, más allá del beneficio monetario inmediato que se les pueda generar, el costo y el verdadero precio de esas malas prácticas son las que finalmente terminan con muchos empresarios.

Evite usted las siguientes malas prácticas:

- Hacer firmar contratos y finiquitos en blanco a los trabajadores.
- No escriturar los contratos de trabajo.
- No hacer liquidaciones de sueldos.

- Declarar y no pagar imposiciones previsionales.
- Imponer por menos sueldo del que realmente devengan los trabajadores.
- Pagar menos comisiones que las que realmente ha devengado un trabajador.
- Solicitar al contador que no se generen ganancias en los balances anuales, para evitar pagar gratificación.
- Prometer nivel de remuneraciones falsos a los trabajadores a fin de comprometerlos y movilizarlos.
- Evite no pagar las horas extras trabajadas.
- Evite exceder el máximo legal de la jornada diaria de trabajo.

Estas son algunas de las malas prácticas de empleadores o de Jefes de Personal que, pensando en disminuir gastos y costos de la empresa, terminan, robando los beneficios de sus socios trabajadores, *¿cree usted, por ventura que con estas actitudes y acciones los trabajadores estarán motivados y contentos de trabajar con usted?*

Finalmente, si usted comprende y acepta esta guía de contratación de trabajadores en su empresa, sabrá que el gasto contable de remuneraciones del personal a su cargo, no es un gasto, es una retribución justa a un socio que, quiere crecer y mejorar las ganancias de la empresa.

Forme una sociedad con sus trabajadores, y sabrá lo provechoso que será para la administración y gestión empresarial.

TRABAJADOR FORESTAL

El trabajador forestal es aquel que realiza labores directas de roce, plantación, poda, raleo, corta, aserreo, madereo, cuidado y explotación de bosques, bajo las órdenes del dueño del predio, obra o faena, o de su contratista o subcontratista.

El trabajador forestal cumple con una jornada de trabajo definida según estación del año y características climáticas de la zona y tiene por ello derecho a una remuneración convenida y determinada.

Remuneración y gratificación:

- El empleador no puede pactar una suma inferior al ingreso mínimo mensual.
- La remuneración debe pagarse como se acordó; al día, semana, quincena o mes. Jamás podrá pasar de un mes.

El empleador no puede descontar del sueldo del trabajador herramientas perdidas o producción dañada, salvo que exista sentencia judicial que lo autorice.

- La *Gratificación* es un beneficio con carácter anual, sin perjuicio de que el empleador pague sumas por concepto de anticipo de gratificación.
- El empleador puede optar entre dos modalidades de pago de gratificación:
 1. Distribuir el 30 por ciento de la utilidad líquida entre todos los trabajadores y en proporción a las remuneraciones percibidas por cada uno de ellos.
 2. Pagar o abonar al trabajador el 25 por ciento de las remuneraciones percibidas durante el año, cualquiera sea la

utilidad líquida que obtenga la empresa.

Obligaciones del trabajador forestal:

- Efectuar el trabajo personalmente y por el tiempo que dure el contrato.
- Utilizar y mantener adecuadamente los *Elementos de Protección Personal (EPP) proporcionados gratuitamente por el empleador.*
- Respetar todas las medidas de prevención de riesgos implementadas para desarrollar su labor con seguridad, especialmente tratándose de trabajos con motosierra, aserraderos y uso de plaguicidas.

- Si no conoce los riesgos y las medidas de prevención que se deben adoptar, debe solicitar a su empleador que lo capacite antes de iniciar cualquier trabajo.

Derechos del trabajador forestal:

- Exigir la escrituración de su contrato de trabajo en 4 ejemplares si se trata de faenas de temporada.
- Recibir la remuneración por sus servicios en la fecha pactada.
- Disponer de 30 minutos para colación además de descanso diario, terminada la jornada y antes del inicio de la jornada del día siguiente y un descanso semanal o bimensual si así fue acordado por las partes.
- La jornada ordinaria diaria no puede superar de 10 horas por día.
- Pactar por escrito hasta 2 horas extraordinarias diarias en forma temporal cuando sea necesario en la faena y, siempre que

no perjudique su salud. La vigencia de este pacto no puede superar los 3 meses, pudiendo ser renovado de la misma forma.

- Exigir que el empleador señale los riesgos y las medidas de prevención que se deben adoptar en el trabajo.

Deberes del empleador forestal:

- Entregar gratuitamente los Elementos de Protección Personal acorde con los riesgos existentes en la labor.
- Suministrar condiciones adecuadas e higiénicas de alojamiento, en el caso del trabajador de temporada, salvo que éste pueda alojar en su casa o en un lugar de alojamiento que por la distancia y los medios de transporte le permitan desempeñar el trabajo sin mayores dificultades.
- Mantener un lugar adecuado e higiénico para que sus trabajadores mantengan, preparen y consuman sus alimentos. En el caso que no puedan adquirirlos, por la distancia o dificultades de transporte, el empleador debe proporcionarlos gratuitamente.
- Suministrar un medio de locomoción gratuito y seguro si entre el lugar de trabajo y el de alojamiento hay 3 o más kilómetros y no existe locomoción pública. Sólo se debe transportar pasajeros sentados.

Elementos de Protección Personal (EPP)

Son todos aquellos elementos que permiten prevenir o minimizar los efectos que pueda sufrir un trabajador a raíz de un accidente del trabajo o enfermedad profesional, transitoria o permanente, provocado por la ejecución de alguna labor.

El uso de los EPP dependerá del riesgo a que se expone el trabajador, de cómo puede ser afectado su organismo y del tiempo durante el cual estará expuesto.

- *Ropa protectora:* Protege contra cortes, frío, calor y agua. Se incluye aquí el Pantalón Anticorte.
- *Bototo de seguridad:* Debe tener puntera metálica, un forro resistente a cortes y adecuado al clima en el que se desarrolla la labor. Su uso evita accidentes como cortes, resbalones y caídas.
- *Casco:* Debe ser liviano y tener incorporado dispositivos para montar visera y orejeras antirruídos. Protege contra la caída de ramas, árboles y fuego, así como del retroceso de una motosierra.
- *Protector facial y ocular:* Debe ir montado en el casco de seguridad. Protege los ojos y cara contra astillas o aserrín, contra golpes y rasguños de ramas.
- *Protector auditivo:* Pueden ser de orejeras adheridas al casco o tapones. Previene la sordera provocada por el ruido de la motosierra.
- *Máscara respiratoria:* Protege contra gases, vapores y humos presentes en faenas como fumigaciones, quemas y otros.
- *Gautes:* El tipo a utilizar dependerá del riesgo de la faena realizada, como el roce, quema, aplicación de plaguicidas entre otros.

Riesgos más comunes en las faenas forestales:

- Durante la cosecha de madera es cuando se registran accidentes graves y mortales por golpes, caídas de árboles y cortes.
- En el uso de maquinarias como motosierra, trineumático, skidder y en torres de Madereo.
- Existen enfermedades derivadas de la actividad como lumbagos, sorderas y otras provocadas por el uso de sustancias químicas.

PLAGUICIDAS

- Los plaguicidas son tóxicos, por lo que deben ser adquiridos en lugares autorizados, transportados en envases herméticos, separados de los alimentos y de las personas, almacenados en bodegas especiales, cerrados con llave y debidamente etiquetados.
- Los plaguicidas deben ser aplicados por personal entrenado, mayor de 18 años, equipado con Elementos de Protección Personal y lejos de los niños y de la vivienda o campamento.
- Una vez aplicado el plaguicida se deben lavar los equipos, la ropa contaminada separadamente de la ropa de uso diario, bañarse con agua y jabón, lavar los envases vacíos 3 veces, destruirlos y enterrarlos.
- Quienes manipulen plaguicidas deben someterse periódicamente a exámenes médicos de sangre y orina, para detectar si han estado expuesto a niveles peligrosos.

PODER LEGISLATIVO
 MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL

SEGURO SOCIAL CONTRA RIESGOS DE ACCIDENTES DEL TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES

LEY N° 16.744^{(*)(**)}

Por cuanto el H. Congreso Nacional ha
 dado su aprobación al siguiente

Proyecto de ley:

TITULO I

Obligatoriedad, personas protegidas y afiliación

Párrafo 1.º

Obligatoriedad

Art. 1.º Declárase obligatorio el Seguro
 Social contra Riesgos de Accidentes del Tra-

bajo y Enfermedades Profesionales, en la for-
 ma y condiciones establecidas en la presente
 ley.

Párrafo 2.º

Personas protegidas

Art. 2.º Estarán sujetas, obligatoriamen-
 te, a este seguro, las siguientes personas:

- a) Todos los trabajadores por cuenta ajena, cualesquiera que sean las labores que ejecuten, sean ellas manuales o intelectuales, o cualquiera que sea la naturaleza de la empresa, institución, servicio o persona para quien trabajen, incluso los servidores domésticos y los aprendices.
- b) Los funcionarios públicos de la Administración Civil del Estado, municipales y de instituciones administrativamente descentralizadas del Estado.⁽¹⁾
- c) Los estudiantes que deben ejecutar trabajos que signifiquen una fuente de ingreso para el respectivo plantel.

(*) Publicada en el Diario Oficial de 1º.02.68. El reglamento para la aplicación de esta ley fue aprobado por el Decreto Supremo N° 101, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social (D.O.: 7.06.68).

(**) **N. del E.:** La transcripción de este texto, incorpora las modificaciones introducidas por las Leyes N°s. 16.840 (D.O.: 24.05.68); 17.365 (D.O.: 6.10.70); 17.417 (D.O.: 23.03.71), 17.483 (D.O.: 13.09.71); 17.671 (D.O.: 14.06.72); 17.940 (D.O.: 06.06.73); por el Decreto Ley N° 1.548 de 1976 (D.O.: 9.09.76); el D.F.L. N° 90 de 1978, de Previsión Social (D.O.: 11.01.79); por los Decretos Leyes N°s. 3.501 de 1980 (D.O.: 18.11.80); 3.536 de 1980 (D.O.: 7.01.81), y por las Leyes N°s. 18.011 (D.O.: 1º.07.81); 18.269 (D.O.: 28.12.83); 18.754 (D.O.: 28.10.88); 18.768 (D.O.: 29.12.88); 18.811 (D.O.: 14.07.89); 18.899 (D.O.: 30.12.89); 19.394 (D.O.: 21.06.95), y 19.454 (D.O.: 8.05.96).

Continuación Nota (**)

El Decreto Supremo N° 101, de 1968, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, contiene el Reglamento para la aplicación de esta ley. V.: Boletín Oficial N° 176, septiembre 2003, pp. 54 y ss.

(1) La Ley N° 19.345 (D.O.: 7.11.94), dispuso la aplicación de esta ley a los trabajadores del sector público que la misma norma señala.

- d) Los trabajadores independientes y los trabajadores familiares.

El Presidente de la República establecerá, dentro del plazo de un año a contar desde la vigencia de la presente ley, el financiamiento y condiciones en que deberán incorporarse al régimen de seguro de esta ley las personas indicadas en las letras b) y c) de este artículo.

No obstante, el Presidente de la República queda facultado para decidir la oportunidad, financiamiento y condiciones en que deberán incorporarse al régimen de seguro que establece esta ley a las personas indicadas en la letra d).⁽²⁾⁽³⁾⁽⁴⁾⁽⁵⁾

- (2) El Decreto Supremo N° 102, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social (D.O.: 25.08.69), reglamenta la incorporación a este seguro de las personas nombradas en las letras b) y c) de este artículo.
- (3) El artículo único del D.L. N° 1.548, de 9.09.76, declaró que el sentido y alcance de la facultad delegada a que se refiere el inciso 2° de este artículo, "es permitir que el Presidente de la República incorpore a ese régimen de seguro a los trabajadores independientes y a los trabajadores familiares, en forma conjunta o separada, o por grupos determinados dentro de ellos, pudiendo fijar, en cada caso, la oportunidad, el financiamiento y las condiciones de su incorporación".
- (4) Artículo modificado, como aparece en el texto, por el artículo único N° 1, de la Ley N° 18.269 (D.O.: 28.12.83).
- (5) Los textos siguientes, incorporan a este seguro a las siguientes personas: D.F.L. N° 488, del M. T. y P. S. (D.O.: 7.12.76), a los campesinos asignatarios de tierras; D.F.L. N° 244, del M. T. y P. S. (D.O.: 11.10.77), a los suplementeros acogidos al régimen previsional del Servicio de Seguro Social; D.F.L. N° 50, del M. T. y P. S. (D.O.: 17.05.79), a los profesionales hípicos independientes; D.F.L. N° 68, del M. T. y P. S. (D.O.: 3.10.83), a los conductores propietarios de taxis; D.F.L. N° 68, del M. T. y P. S. (D.O.: 3.10.83), a los conductores propietarios de taxis; D.F.L. N° 19, del M. T. y P. S. (D.O.: 13.07.84), a los pirquineros independientes; D.F.L. N° 2, del M. T. y P. S. (D.O.: 8.04.86), a los campesinos asignatarios de tierras en dominio individual, a los suplementeros, a los profesionales hípicos independientes, a los conductores propietarios de automóviles de alquiler, a los pirquineros y, en general, a todos los trabajadores independientes pertenecientes a aquellos grupos que por el hecho

Art. 3.º Estarán protegidos, también, todos los estudiantes de establecimientos fiscales o particulares por los accidentes que sufran con ocasión de sus estudios o en la realización de su práctica educacional.

El Presidente de la República queda facultado para decidir la oportunidad, financiamiento y condiciones de la incorporación de tales estudiantes a este seguro escolar, la naturaleza y contenido de las prestaciones que se les otorgará y los organismos, instituciones o servicios que administrarán dicho seguro.⁽⁶⁾

Continuación Nota (5)

de estar afiliados a una AFP y no haber estado afectos al régimen de alguna institución del antiguo sistema previsional han quedado marginados de tal protección (art. 1º). El artículo 2º de este mismo D.F.L., incorpora a los pequeños mineros artesanales, incluidos los pequeños planteros, sea que se encuentren afectos al antiguo o al nuevo sistema de pensiones; D.F.L. N° 54, del M. T. y P. S. (D.O.: 5.08.87), a los conductores propietarios de vehículos motorizados de movilización colectiva, de transporte escolar y de carga, que se encuentren afectos al nuevo sistema de pensiones; D.F.L. N° 90, del M. T. y P. S. (D.O.: 1.12.87), a los comerciantes autorizados para desarrollar su actividad en la vía pública o plazas, sea que se encuentren afectos al antiguo o al nuevo sistema de pensiones; D.F.L. N° 101, del M. T. y P. S. (D.O.: 23.10.89), a los pescadores artesanales que se desempeñen en calidad de trabajadores independientes en labores propias de dicha actividad, sea que estén afectos al antiguo o al nuevo sistema de pensiones, y D.F.L. N° 192, del M. T. y P. S. (D.O.: 5.01.96), a los socios de sociedades de personas, socios de sociedades en comandita por acciones, empresarios individuales y directores de sociedades en general, que se desempeñen como trabajadores independientes en la respectiva sociedad o empresa, y que en tal calidad sean cotizantes ya sea del antiguo o del nuevo sistema de pensiones (declarado inconstitucional, por sentencia de 21.03.96, del Tribunal Constitucional).

- (6) El Decreto Supremo N° 313, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social (D.O.: 12.05.73), reglamenta el seguro a que se refiere este artículo. Este decreto ha sido modificado por el D.F.L. N° 41, de 1985, de Previsión Social (D.O. 24.09.85), que aprobó el Reglamento sobre seguro escolar contemplado en el artículo 3º de la Ley N° 16.744, por los accidentes que sufran durante sus estudios o en la realización de su práctica educacional o profesional.

Párrafo 3.º**Afiliación**

Art. 4.º La afiliación de un trabajador, hecha en una Caja de Previsión para los demás efectos de seguridad social, se entenderá hecha, por el ministerio de la ley, para este seguro, salvo que la entidad empleadora para la cual trabaje se encuentre adherida a alguna Mutualidad.

Respecto de los trabajadores de contratistas o subcontratistas, deberán observarse, además, las siguientes reglas:

El dueño de la obra, empresa o faena, será, subsidiariamente, responsable de las obligaciones que, en materia de afiliación y cotización, afecten a sus contratistas respecto de sus trabajadores. Igual responsabilidad afectará al contratista en relación con las obligaciones de sus subcontratistas.

TITULO II**Contingencias cubiertas**

Art. 5.º Para los efectos de esta ley se entiende por accidente del trabajo toda lesión que una persona sufra a causa o con ocasión del trabajo, y que le produzca incapacidad o muerte.

Son también accidentes del trabajo los ocurridos en el trayecto directo, de ida o regreso, entre la habitación y el lugar del trabajo.

Se considerarán también accidentes del trabajo los sufridos por dirigentes de instituciones sindicales a causa o con ocasión del desempeño de sus cometidos gremiales.

Exceptúanse los accidentes debidos a fuerza mayor extraña que no tenga relación alguna con el trabajo y los producidos intencionalmente por la víctima. La prueba de

las excepciones corresponderá al organismo administrador.⁽⁷⁾

Art. 6.º Los Consejos de los organismos administradores podrán otorgar el derecho al goce de los beneficios establecidos en la presente ley en caso de accidentes debidos a fuerza mayor extraña al trabajo que afectaren al afiliado en razón de su necesidad de residir o desempeñar sus labores en el lugar del siniestro.

Las empresas y los fondos de los seguros de enfermedades y de pensiones respectivos, deberán, en tal caso, integrar en el Fondo de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de que se trate, las sumas equivalentes a las prestaciones que habrían debido otorgar por aplicación de las normas generales sobre seguro de enfermedad o medicina curativa, invalidez no profesional o supervivencia, en la forma que señale el reglamento.

En todo caso, los acuerdos a que se refiere el inciso primero, deberán ser sometidos a la aprobación de la Superintendencia de Seguridad Social.

Art. 7.º Es enfermedad profesional la causada de una manera directa por el ejercicio de la profesión o el trabajo que realice una persona y que le produzca incapacidad o muerte.

El reglamento enumerará las enfermedades que deberán considerarse como profesionales. Esta enumeración deberá revisarse, por lo menos, cada tres años.

Con todo, los afiliados podrán acreditar ante el respectivo organismo administrador el carácter profesional de alguna enfermedad

(7) El artículo 33 de la Ley N° 19.518 (D.O.: 14.10.97), que fijó el nuevo texto del Estatuto de Capacitación y Empleo, prescribe que el accidente que sufre el trabajador a causa o con ocasión de estudios de capacitación, quedará comprendido dentro del concepto establecido en este artículo, y dará derecho a las prestaciones consiguientes.

que no estuviere enumerada en la lista a que se refiere el inciso anterior y que hubiesen contraído como consecuencia directa de la profesión o del trabajo realizado. La resolución que al respecto dicte el organismo administrador será consultada ante el Superintendencia de Seguridad Social, la que deberá decidir dentro del plazo de tres meses con informe del Servicio Nacional de Salud.⁽⁸⁾

TITULO III

Administración

Art. 8.º La Administración del Seguro estará a cargo del Servicio de Seguro Social, del Servicio Nacional de Salud, de las Cajas de Previsión y de las Mutualidades de Empleadores, en conformidad a las reglas contenidas en los artículos siguientes.⁽⁹⁾

Art. 9.º Respecto de los afiliados en el Servicio de Seguro Social, el seguro será administrado por éste, correspondiendo al Servicio Nacional de Salud otorgarles las prestaciones médicas y los subsidios por incapacidad temporal, sin perjuicio de las demás funciones que le encomienda la presente ley.

El Servicio Nacional de Salud cumplirá sus funciones a través de sus servicios técnicos, quienes proveerán los medios y el personal para realizar las obligaciones que le encomienda la presente ley. Un comité asesor propondrá la política de acción, las normas y los programas y la repartición del presupuesto para sus fines específicos.

(8) La referencia al Servicio Nacional de Salud debe entenderse hecha a los Servicios de Salud de acuerdo a lo dispuesto en los artículos 16 y 17 del D.L. N° 2.763, de 1979.

(9) La referencia al Servicio Nacional de Salud debe entenderse hecha a los Servicios de Salud de acuerdo a lo dispuesto en los artículos 16 y 17 del D.L. N° 2.763, de 1979, y la referencia hecha al Servicio de Seguro Social debe entenderse hecha al Instituto de Normalización Previsional de acuerdo con el artículo 1º de la Ley N° 19.689 (D.O.: 20.01.88).

El Servicio de Seguro Social cumplirá sus funciones a través del Departamento de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, que se crea con la presente ley y cuya organización administrativa interna será determinada por un Reglamento que deberá dictar el Presidente de la República.

El Presidente de la República queda facultado para modificar la planta del Servicio Nacional de Salud, cuando lo estime necesario para que esta institución amplíe sus servicios de prevención y rehabilitación.

Art. 10. Respecto de los afiliados en otras Cajas de Previsión, administrará este seguro el respectivo organismo previsional en que estén afiliados.⁽¹⁰⁾

Estos organismos, en caso de carecer de adecuados servicios médicos propios, podrán contratar el otorgamiento de las prestaciones médicas. No obstante, para el Servicio Nacional de Salud será obligatorio convenir el otorgamiento de tales prestaciones, con las Cajas que lo soliciten, sujeto ello al pago de las tarifas que fijará periódicamente.

El Presidente de la República queda facultado para modificar las plantas del personal de los organismos que, para otorgar tales prestaciones, opten por instalar sus propios servicios médicos o ampliar los existentes. En la provisión de los cargos que se creen en virtud de esta facultad deberán observarse las normas que sobre ascensos contiene el Estatuto Administrativo.

Art. 11. El seguro podrá ser administrado, también por las Mutualidades de empleadores, que no persigan fines de lucro, respecto de los trabajadores dependientes de los miembros adheridos a ellas.

Art. 12. El Presidente de la República podrá autorizar la existencia de estas institu-

(10) La Ley N° 18.689 (D.O.: 20.01.88), fusionó las Cajas de Previsión en el actual Instituto de Normalización Previsional.

ciones otorgándoles la correspondiente personalidad jurídica, cuando cumplan con las siguientes condiciones:

- a) Que sus miembros ocupen, en conjunto, 20.000 trabajadores, a lo menos, en faenas permanentes;
- b) Que dispongan de servicios médicos adecuados, propios o en común con otra Mutualidad, los que deben incluir servicios especializados, incluso en rehabilitación;
- c) Que realicen actividades permanentes de prevención de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales;
- d) Que no sean administradas directa ni indirectamente por instituciones con fines de lucro, y
- e) Que sus miembros sean solidariamente responsables de las obligaciones contraídas por ellas.

El Servicio Nacional de Salud controlará que, dentro del plazo que fije el Presidente de la República en el decreto que les conceda la personalidad jurídica, cumplan con las exigencias previstas en las letras b) y c) del inciso anterior.

En caso de disolución anticipada de una Mutualidad, sus miembros deberán constituir los capitales representativos correspondientes a las pensiones de responsabilidad de dicha Mutualidad, en el o los organismos administradores que deban hacerse cargo, en el futuro, del pago de tales pensiones.

En lo demás, se procederá en la forma como dispongan sus estatutos y el Estatuto Orgánico de las Mutualidades que deberá dictar el Presidente de la República en conformidad al artículo siguiente.

Las Mutualidades estarán sometidas a la fiscalización de la Superintendencia de Seguridad Social, la que ejercerá estas funciones

en conformidad a sus leyes y reglamentos orgánicos.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso anterior, los acuerdos de los Directorios de estas Mutualidades, que se refieran a transacciones judiciales o extrajudiciales, serán elevados en consulta a la Superintendencia de Seguridad Social.

Los acuerdos cuyo cumplimiento merezca dudas de legalidad o conveniencia a los Directorios de dichas Mutualidades podrán ser elevados en consulta por éstas a la mencionada Superintendencia de Seguridad Social.

En casos calificados, la Superintendencia podrá disponer que una o más de estas entidades, que a su juicio requieran de un control especial, le eleven en consulta los acuerdos de Directorio que recaigan sobre las materias que ella fije.

En los casos a que se refieren los tres incisos precedentes, la Superintendencia de Seguridad Social se pronunciará en los términos establecidos en el artículo 46 de la Ley N° 16.395.

La Superintendencia de Seguridad Social impartirá las instrucciones obligatorias que sean necesarias para el cumplimiento de lo dispuesto en los incisos quinto a octavo de este artículo.⁽¹¹⁾

Art. 13. Facúltase al Presidente de la República para que, dentro del plazo de un año, contado desde la publicación de la presente ley, dicte el Estatuto Orgánico por el que se habrán de regir estas Mutualidades.

Dicho Estatuto deberá prever que el Directorio de estas instituciones esté integrado, paritariamente, por representantes de los em-

(11) Artículo modificado, como aparece en el texto, por el artículo 6°, del D.L. N° 3.536, de 1980 (D.O.: 7.01.81).

pleadores y de los trabajadores y la forma como se habrá de elegir al presidente de la institución, el cual lo será, también, del Directorio.⁽¹²⁾

Art. 14. Los organismos administradores no podrán destinar a gastos de administración una suma superior al 10% de los ingresos que les correspondan para este seguro. Sin perjuicio de dicho porcentaje máximo, a las Mutualidades no podrá fijárseles menos del 5% de sus ingresos para tales gastos en los decretos en que se aprueban las estimaciones presupuestarias de esta ley.⁽¹³⁾

TITULO IV

Cotización y financiamiento⁽¹⁴⁾

Art. 15. El seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales se financiará con los siguientes recursos:

- a) Con una cotización básica general del 0,90% de las remuneraciones imponibles, de cargo del empleador;⁽¹⁵⁾⁽¹⁶⁾
- b) Con una cotización adicional diferenciada en función de la actividad y riesgo de

la empresa o entidad empleadora, la que será determinada por el Presidente de la República y no podrá exceder de un 3,4% de las remuneraciones imponibles, que también será de cargo del empleador, y que se fijará sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 16;⁽¹⁷⁾⁽¹⁸⁾

- c) Con el producto de las multas que cada organismo administrador aplique en conformidad a la presente ley;
- d) Con las utilidades o rentas que produzca la inversión de los fondos de reserva, y
- e) Con las cantidades que les corresponda por el ejercicio del derecho de repetir de acuerdo con los artículos 56 y 69.

Art. 16. Las empresas o entidades que implanten o hayan implantado medidas de prevención que rebajen apreciablemente los riesgos de accidentes del trabajo o de enfermedades profesionales, podrán solicitar que se les reduzca la tasa de cotización adicional o que se les exima de ella si alcanzan un nivel óptimo de seguridad.

Las empresas o entidades que no ofrezcan condiciones satisfactorias de seguridad y/o higiene, o que no implanten las medidas de seguridad que el organismo competente les ordene, deberán cancelar la cotización adicional con recargo de hasta el 100%, sin perjuicio de las demás sanciones que les correspondan.

Las exenciones, rebajas o recargos de la cotización adicional se determinarán por las mutualidades de empleadores respecto de sus empresas adherentes y por los Servicios de Salud respecto de las demás empresas, en relación con la magnitud de los riesgos efecti-

(12) El Decreto Supremo N° 285, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social (D.O.: 26.02.69), contiene el Estatuto Orgánico de las Mutualidades de Empleadores.

(13) Artículo modificado, como aparece en el texto, por el artículo único N° 2, de la Ley N° 18.269 (D.O.: 28.12.83).

(14) El Decreto Supremo N° 67 (D.O.: 7.03.2000), aprobó el nuevo reglamento para la aplicación de los artículos 15 y 16 de esta ley.

(15) Letra modificada, como aparece en el texto, por la letra a) del artículo 96 de la Ley N° 18.768 (D.O.: 29.12.88). Anteriormente modificada por los artículos 24 y 25 del D.L. N° 3.501, de 1980 (D.O.: 18.11.80), y por el artículo 8° de la Ley N° 17.483 (D.O.: 13.09.71).

(16) El art. 6° transitorio de la Ley N° 19.578 (D.O.: 29.07.98), estableció una cotización extraordinaria de 0,05% de cargo del empleador, en favor de los seguros cubiertos por esta ley, desde el 1°.09.98 al 31.08.84.

(17) Letra modificada, como aparece en el texto, por el artículo 25 del D.L. N° 3.501, de 1980 (D.O.: 18.11.80).

(18) El Decreto Supremo N° 110, de Previsión Social (D.O.: 29.05.68), fijó la escala para determinar la cotización adicional a que se refiere esta letra.

vos y las condiciones de seguridad existentes en la respectiva empresa, sin perjuicio de los demás requisitos que establece este artículo y el reglamento.⁽¹⁹⁾

Las empresas podrán reclamar de lo resuelto por la respectiva Mutualidad de Empleadores ante la Superintendencia de Seguridad Social, en conformidad al inciso tercero del artículo 77 de esta ley, la que para resolver, si lo estima pertinente, podrá solicitar informe al Servicio de Salud correspondiente.⁽²⁰⁾

El reglamento establecerá los requisitos y proporciones de las rebajas y recargos, así como también la forma, proporciones y plazos en que se concederán o aplicarán.

Art. 17. Las cotizaciones se calcularán sobre la base de las mismas remuneraciones o rentas por las cuales se cotiza para el régimen de pensiones de la respectiva institución de previsión del afiliado.

Las cotizaciones que deban integrarse en alguna Caja de Previsión, se considerarán parte integrante de su sistema impositivo, gozando por lo tanto de los mismos privilegios y garantías. Asimismo, el incumplimiento de enterar las cotizaciones tendrá las mismas sanciones que las leyes establecen o establezcan en el futuro para dicho sistema.

Art. 18. En caso de incumplimiento de la obligación de cotizar de parte de los empleadores afectos a alguna Mutualidad, deberán observarse las siguientes reglas:

- a) La Mutualidad deberá hacer la liquidación de las cotizaciones adeudadas;

- b) El infractor deberá pagar un interés penal de un 3% mensual sobre el monto de lo adeudado, y
- c) En la misma liquidación se impondrá, también, una multa cuyo monto será equivalente al 50% de las imposiciones adeudadas, y en ningún caso, inferior a medio sueldo vital mensual, escala A) del departamento de Santiago.

Esta multa se recargará en un 50% si la infracción se produce con posterioridad a haberse verificado un accidente o enfermedad por algún trabajador.

La liquidación aprobada por el presidente de la respectiva Mutualidad tendrá mérito ejecutivo y su notificación y cobro se ajustarán a las mismas normas que rigen para el sistema de cobranza judicial del Servicio de Seguro Social, gozando, también, del mismo privilegio.⁽²¹⁾

Art. 19. El régimen financiero del seguro será el de reparto. Pero deberá formarse una reserva de eventualidades no inferior al 2% ni superior al 5% del ingreso anual.

Art. 20. Respecto de las Mutualidades, el Estatuto Orgánico de ellas deberá establecer que estas instituciones formen, además de la reserva de eventualidades a que se refiere el artículo anterior, una reserva adicional para atender el pago de las pensiones y de sus futuros reajustes.

Art. 21. Mediante decreto supremo se determinará la proporción en que se distribuirá, entre el Servicio de Seguro Social y el Servicio Nacional de Salud, el producto de las cotizaciones que aquél recaude para este seguro.

(19) Inciso agregado por el artículo 2° de la Ley N° 18.811 (D.O.: 14.07.89).

(20) Inciso modificado, como aparece en el texto, por el artículo 8°, N° 1, de la Ley N° 19.454 (D.O.: 8.05.96). Anteriormente había sido agregado por el artículo 2° de la Ley N° 18.811 (D.O.: 14.07.89).

(21) La cobranza judicial de imposiciones, aportes y multas de las instituciones de previsión, se rige por las normas de la Ley N° 17.322 (D.O.: 19.08.70).

Los demás organismos administradores, con excepción de las Mutualidades de Empleadores, deberán, además, entregar al Servicio Nacional de Salud un determinado porcentaje de sus ingresos, el que será determinado, respecto de cada cual, por el Presidente de la República, para que esta institución lo dedique exclusivamente al financiamiento de sus labores de inspección, prevención de riesgos profesionales, rehabilitación y reeducación de inválidos.⁽²²⁾

Los excedentes que se produzcan, en cada ejercicio en los fondos respectivos de las diversas cajas de previsión serán distribuidos de acuerdo con las normas que establezca el reglamento, debiéndose aportar por duodécimos presupuestarios y haciéndose los ajustes que correspondan de acuerdo a sus balances anuales.

Art. 22. Derogado.⁽²³⁾

Art. 23. Todas las sumas que corresponda percibir al Servicio Nacional de Salud, por aplicación de lo dispuesto en la presente ley, se contabilizarán por separado y este organismo deberá destinarlas exclusivamente a los objetivos que esta ley le encomienda.

Art. 24. Créase un fondo especial destinado a la rehabilitación de alcohólicos que será administrado por el Servicio Nacional de Salud y que se formará hasta con el 10% de los excedentes a que se refiere el inciso tercero del artículo 21 y con el 10% de las multas de cualquiera naturaleza que se apliquen en conformidad a la presente ley.

El Servicio Nacional de Salud destinará estos recursos preferentemente a la construcción, habilitación y funcionamiento de clíni-

cas para el uso de las instituciones con personalidad jurídica que existan o se constituyan exclusivamente con la finalidad señalada, a las que podrá también otorgar subvenciones de acuerdo con sus necesidades.

Un reglamento que el Presidente de la República dictará, dentro del plazo de ciento ochenta días desde la fecha de la promulgación de la ley, determinará la forma de administrar y distribuir estos recursos.⁽²⁴⁾

Art. 24 bis. Las Mutualidades de Empleadores estarán exentas de la obligación de efectuar aportes para el financiamiento del seguro de las personas a que se refieren el inciso final del artículo 2º y el artículo 3º de esta ley.⁽²⁵⁾

TITULO V

Prestaciones

Párrafo 1.º

Definiciones

Art. 25. Para los efectos de esta ley se entenderá por "entidad empleadora" a toda empresa, institución, servicio o persona que proporcione trabajo, y por "trabajador" a toda persona, empleado u obrero, que trabaje para alguna empresa, institución, servicio o persona.

Art. 26. Para los efectos del cálculo de las pensiones e indemnizaciones, se entiende por sueldo base mensual el promedio de las remuneraciones o rentas, sujetas a cotización, excluidos los subsidios, percibidos por el afiliado en los últimos seis meses, inmediatamente anteriores al accidente o al diagnós-

(22) Inciso modificado, como aparece en el texto, por el artículo 7º, Nº 1, de la Ley Nº 18.754 (D.O.: 28.10.88). Anteriormente había sido modificado por el artículo único, Nº 3 de la Ley Nº 18.269 (D.O.: 28.12.83).

(23) Artículo derogado por la letra b) del artículo 96, de la Ley Nº 18.768 (D.O.: 29.12.88).

(24) Este reglamento está contenido en el Decreto Supremo Nº 821, de Salud Pública de 14.01.72.

(25) Artículo agregado por el artículo 7º, Nº 2, de la Ley Nº 18.754 (D.O.: 28.10.88).

tico médico, en caso de enfermedad profesional.⁽²⁶⁾

En caso que la totalidad de los referidos seis meses no estén cubiertos por cotizaciones, el sueldo base será igual al promedio de las remuneraciones o rentas por las cuales se han efectuado cotizaciones.

El trabajador podrá acreditar, en todo caso, que ha percibido una remuneración superior a aquella por la cual se le hicieron las cotizaciones, debiendo entonces calcularse el sueldo base sobre la renta efectivamente percibida, sin perjuicio de que la respectiva institución previsional persiga el pago de las cotizaciones adeudadas, con sus intereses y multas, por la diferencia entre la remuneración real y la declarada para los efectos previsionales. Al empleador, también, se le aplicará la sanción máxima establecida en el artículo 80.

Si el accidente o enfermedad ocurre antes que hubiere correspondido enterar la primera cotización, se tendrá por sueldo base el indicado como sueldo o renta en el acto de la afiliación o el que tuvo derecho a percibir a la fecha en que la afiliación debió efectuarse.

Para calcular el sueldo base mensual, las remuneraciones o rentas que se consideren, se amplificarán en el mismo porcentaje en que hubiere aumentado el sueldo vital, escala A) del departamento de Santiago, desde la fecha en que ellas fueron percibidas hasta la fecha a partir de la cual se declaró el derecho a pensión.

En ningún caso el sueldo base mensual será inferior al sueldo vital mensual, escala A) del departamento de Santiago o al salario mínimo industrial, según fuere la actividad profesional del afiliado, vigente a la fecha a partir de la cual se declaró el derecho a pensión.

(26) Inciso modificado, como aparece en el texto, por el artículo 8º, Nº 2, de la Ley Nº 19.454 (D.O.: 8.05.96).

Art. 27. Para el otorgamiento de las prestaciones pecuniarias, los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales se clasifican en las siguientes categorías, según los efectos que produzcan:

1. Que producen incapacidad temporal;
2. Que producen invalidez parcial;
3. Que producen invalidez total;
4. Que producen gran invalidez, y
5. Que producen la muerte.

Art. 28. Las prestaciones que establecen los artículos siguientes se deben otorgar, tanto en caso de accidente del trabajo como de enfermedad profesional.

Párrafo 2.º

Prestaciones médicas

Art. 29. La víctima de un accidente del trabajo o enfermedad profesional tendrá derecho a las siguientes prestaciones, que se otorgarán gratuitamente hasta su curación completa o mientras subsistan los síntomas de las secuelas causadas por la enfermedad o accidente:

- a) Atención médica, quirúrgica y dental en establecimientos externos o a domicilio;
- b) Hospitalización si fuere necesario, a juicio del facultativo tratante;
- c) Medicamentos y productos farmacéuticos;
- d) Prótesis y aparatos ortopédicos y su reparación;
- e) Rehabilitación física y reeducación profesional, y
- f) Los gastos de traslado y cualquier otro que sea necesario para el otorgamiento de estas prestaciones.

También tendrán derecho a estas prestaciones médicas los asegurados que se encuentren en la situación a que se refiere el inciso final del artículo 5° de la presente ley.

Párrafo 3.º

Prestaciones por incapacidad temporal⁽²⁷⁾

Art. 30. La incapacidad temporal da derecho al accidentado o enfermo a un subsidio al cual le serán aplicables las normas contenidas en los artículos 3º, 7º, 8º, 10, 11, 17, 19 y 22 del Decreto con Fuerza de Ley N° 44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Subsecretaría de Previsión Social, en el inciso segundo del artículo 21 de la Ley N° 18.469 y en el artículo 17 del Decreto Ley N° 3.500 de 1980.⁽²⁸⁾

En todo caso, el monto del subsidio se reajustará en un porcentaje equivalente al alza que experimenten los correspondientes sueldos y salarios en virtud de leyes generales, o por aplicación de convenios colectivos del trabajo.

Art. 31. El subsidio se pagará durante toda la duración del tratamiento desde el día que ocurrió el accidente o se comprobó la enfermedad, hasta la curación del afiliado o su declaración de invalidez.

La duración máxima del período del subsidio será de cincuenta y dos semanas, el cual se podrá prorrogar por cincuenta y dos semanas más cuando sea necesario para un mejor tratamiento de la víctima o para atender a su rehabilitación.

(27) El artículo 34 de la Ley N° 18.591 (D.O.: 3.01.87), señala que el derecho a impetrar este subsidio prescribe en seis meses desde el término de la respectiva licencia.

(28) Inciso modificado, como aparece en el texto, por el artículo 8º, N° 3, de la Ley N° 19.454 (D.O.: 8.05.96). Anteriormente había sido sustituido por la letra c) del artículo 96 de la Ley N° 18.768 (D.O.: 29.12.88).

Si al cabo de las cincuenta y dos semanas o de las ciento cuatro, en su caso, no se hubiere logrado la curación, y/o rehabilitación de la víctima, se presumirá que presenta un estado de invalidez.

Art. 32. El subsidio se pagará incluso por los días feriados y no estará afecto a descuentos por concepto de impuestos y cotizaciones de previsión social.

El beneficiario de subsidio, durante todo el tiempo que dure su otorgamiento, se considerará como activo en la respectiva institución de previsión social para todos los efectos legales.

Art. 33. Si el accidentado o enfermo se negare a seguir el tratamiento o dificultare o impidiere deliberadamente su curación, se podrá suspender el pago del subsidio a pedido del médico tratante y con el visto bueno del jefe técnico correspondiente.

El afectado podrá reclamar en contra de esta resolución ante el Jefe del Area respectiva del Servicio Nacional de Salud, de cuya resolución, a su vez, podrá apelar ante la Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.

Párrafo 4.º

Prestaciones por invalidez

Art. 34. Se considerará inválido parcial a quien haya sufrido una disminución de su capacidad de ganancia, presumiblemente permanente, igual o superior a un 15% e inferior a un 70%.

Art. 35. Si la disminución es igual o superior a un 15% e inferior a un 40%, la víctima tendrá derecho a una indemnización global, cuyo monto no excederá de 15 veces el sueldo base y que se determinará en función de la relación entre dicho monto máximo y el valor asignado a la incapacidad respectiva.

va, en la forma y condiciones previstas en el Reglamento.⁽²⁹⁾

En ningún caso esta indemnización global podrá ser inferior a medio sueldo vital mensual del departamento de Santiago.

Art. 36. La indemnización global establecida en el artículo anterior se pagará de una sola vez o en mensualidades iguales y vencidas, cuyo monto equivaldrá a treinta veces el subsidio diario que se determine en conformidad al artículo 30 de esta ley, a opción del interesado. En el evento de que hubiera optado por el pago en cuotas podrá no obstante solicitar en cualquier momento el pago total del saldo insoluto de una sola vez.⁽³⁰⁾

Art. 37. El asegurado que sufiere un accidente que, sin incapacitarlo para el trabajo, le produjere una mutilación importante o una deformación notoria, será considerado inválido parcial en conformidad a lo dispuesto en los artículos precedentes. En tal caso, tendrá derecho a la indemnización establecida en el artículo 35, que será fijada, por el organismo administrador, de acuerdo al grado de mutilación o deformación. La mutilación importante o deformación notoria, si es en la cara, cabeza u órganos genitales, dará derecho al máximo de la indemnización establecida en dicho artículo.

Art. 38. Si la disminución de la capacidad de ganancia es igual o superior a un 40% e inferior a un 70%, el accidentado o enfermo tendrá derecho a una pensión mensual, cuyo monto será equivalente al 35% del sueldo base.

Art. 39. Se considerará inválido total a quien haya sufrido una disminución de su capacidad de ganancia, presumiblemente permanente, igual o superior a un 70%.

(29) El Decreto Supremo N° 109, de Previsión Social (D.O.: 7.06.68), contiene este reglamento.

(30) Artículo reemplazado, por el que aparece en el texto, por el artículo 8° de la Ley N° 17.671 (D.O.: 14.06.72).

El inválido total tendrá derecho a una pensión mensual, equivalente al 70% de su sueldo base.

Art. 40. Se considerará gran inválido a quien requiere del auxilio de otras personas para realizar los actos elementales de su vida.

En caso de gran invalidez la víctima tendrá derecho a un suplemento de pensión, mientras permanezca en tal estado, equivalente a un 30% de su sueldo base.

Art. 41. Los montos de las pensiones se aumentarán en un 5% por cada uno de los hijos que le causen asignación familiar al pensionado, en exceso sobre dos, sin perjuicio de las asignaciones familiares que correspondan.

En ningún caso, esas pensiones podrán exceder del 50%, 100% ó 140% del sueldo base, según sean por invalidez parcial, total, o gran invalidez, respectivamente.

La cuantía de la pensión será disminuida o aumentada cada vez que se extinga o nazca el derecho a los suplementos a que se refiere el inciso primero de este artículo.

Art. 42. Los organismos administradores podrán suspender el pago de las pensiones a quienes se nieguen a someterse a los exámenes, controles o prescripciones que les sean ordenados; o que rehúsen, sin causa justificada, a someterse a los procesos necesarios para su rehabilitación física y reeducación profesional que les sean indicados.

El interesado podrá reclamar de la suspensión ante la Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.

Párrafo 5.º

Prestaciones por supervivencia

Art. 43. Si el accidente o enfermedad produjere la muerte del afiliado, o si fallece el inválido pensionado, el cónyuge, sus hijos

legítimos, naturales, ilegítimos o adoptivos, la madre de sus hijos naturales así como también los ascendientes o descendientes que le causaban asignación familiar, tendrán derecho a pensiones de supervivencia en conformidad con las reglas de los artículos siguientes.

Art. 44. La cónyuge superviviente mayor de cuarenta y cinco años de edad, o inválida de cualquiera edad, tendrá derecho a una pensión vitalicia equivalente al 50% de la pensión básica que habría correspondido a la víctima si se hubiere invalidado totalmente, o de la pensión básica que percibía en el momento de la muerte.

Igual pensión corresponderá a la viuda menor de 45 años de edad, por el período de un año, el que se prorrogará por todo el tiempo durante el cual mantenga a su cuidado hijos legítimos que le causen asignación familiar. Si al término del plazo o de su prórroga hubiere cumplido los 45 años de edad, la pensión se transformará en vitalicia.

Cesará su derecho si contrajere nuevas nupcias.

Sin embargo, la viuda que disfrutare de pensión vitalicia y contrajere matrimonio tendrá derecho a que se le pague, de una sola vez, el equivalente a dos años de su pensión.

Art. 45. La madre de los hijos naturales del causante, soltera o viuda, que hubiere estado viviendo a expensas de éste hasta el momento de su muerte, tendrá también derecho a una pensión equivalente al 30% de la pensión básica que habría correspondido a la víctima si se hubiere invalidado totalmente o de la pensión básica que perciba en el momento de la muerte, sin perjuicio de las pensiones que correspondan a los demás derecho-habientes.

Para tener derecho a esta pensión el causante debió haber reconocido a sus hijos con anterioridad a la fecha del accidente o del diagnóstico de la enfermedad.

La pensión será concedida por el mismo plazo y bajo las mismas condiciones que señala el artículo anterior respecto de la pensión por viudez.

Cesará el derecho si la madre de los hijos naturales del causante que disfrute de pensión vitalicia, contrajere nuevas nupcias, en cuyo caso tendrá derecho también a que se le pague de una sola vez, el equivalente a dos años de su pensión.

Art. 46. El viudo inválido que haya vivido a expensas de la cónyuge afiliada, tendrá derecho a pensión en idénticas condiciones que la viuda inválida.

Art. 47. Cada uno de los hijos del causante, menores de diez y ocho años o mayores de esa edad, pero menores de 24 años, que sigan estudios regulares secundarios, técnicos o superiores, o inválidos de cualquiera edad, tendrán derecho a percibir una pensión equivalente al 20% de la pensión básica que habría correspondido a la víctima si se hubiere invalidado totalmente o de la pensión básica que percibía en el momento de la muerte.⁽³¹⁾

Art. 48. A falta de las personas designadas en las disposiciones precedentes, cada uno de los ascendientes y demás descendientes del causante que le causaban asignación familiar tendrán derecho a una pensión del mismo monto señalado en el artículo anterior.

Estos descendientes tendrán derecho a la pensión mencionada en el inciso anterior hasta el último día del año en que cumplieren diez y ocho años de edad.

Art. 49. Si los descendientes del afiliado fallecido carecieren de padre y madre, tendrán derecho a la pensión a que se refieren los artículos anteriores aumentada en un 50%.

(31) Artículo modificado, como aparece en el texto, por el artículo 8º, N° 4, de la Ley N° 19.454 (D.O.: 8.05.96).

En estos casos, las pensiones podrán ser entregadas a las personas o instituciones que los tengan a su cargo, en las condiciones que determine el Reglamento.

Art. 50. En ningún caso las pensiones por supervivencia podrán exceder en su conjunto, del 100% de la pensión total que habría correspondido a la víctima si se hubiere invalidado totalmente o de la pensión total que percibía en el momento de la muerte, excluido el suplemento por gran invalidez, si lo hubiere.

Las reducciones que resulten de la aplicación del máximo señalado en el inciso anterior, se harán a cada beneficiario a prorrata de sus respectivas cuotas, las que acrecerán, también, proporcionalmente, dentro de los límites respectivos a medida que alguno de los beneficiarios deje de tener derecho a pensión o fallezca.

Párrafo 6.º

Cuota mortuoria

Art. 51. Derogado.⁽³²⁾

Párrafo 7.º

Normas generales

Art. 52. Las prestaciones de subsidios, pensión y cuota mortuoria, que establece la presente ley, son incompatibles con las que contemplan los diversos regímenes previsionales. Los beneficiarios podrán optar, entre aquéllas y éstas, en el momento en que se les haga el llamamiento legal.⁽³³⁾

(32) Artículo derogado por el artículo 12 del D.F.L. N° 90, de 1978, de Previsión Social, (D.O.: 11.01.79). El referido D.F.L. estableció un régimen previsional único de asignación por muerte, y ha sido modificado por las Leyes N°s. 18.546 (D.O.: 17.09.86) y por el artículo 5° de la Ley N° 19.350 (D.O.: 14.11.94).

(33) El artículo 11 de la Ley N° 17.252, D.O. 6.12.69, reemplazado por el D.L. N° 1.026, D.O. 22.05.75, dispone:

Art. 53. El pensionado por accidente del trabajo o enfermedad profesional que cumpla la edad para tener derecho a pensión dentro del correspondiente régimen previsional, entrará en el goce de esta última de acuerdo con las normas generales pertinentes, dejando de percibir la pensión de que disfrutaba.

En ningún caso la nueva pensión podrá ser inferior al monto de la que disfrutaba, ni al 80% del sueldo base que sirvió para calcular la pensión anterior, amplificado en la forma que señalan los artículos 26 y 41, y su pago se hará con cargo a los recursos que la respectiva institución de previsión social debe destinar al pago de pensiones de vejez.

Los pensionados por invalidez parcial que registren, con posterioridad a la declaración de invalidez, sesenta o más cotizaciones mensuales, como activos en su correspondiente régimen previsional tendrán derecho a que la nueva pensión a que se refieren los incisos anteriores, no sea inferior al 100% del sueldo base mencionado en el inciso precedente.

Art. 54. Los pensionados por accidentes o enfermedades profesionales deberán efectuar en el organismo previsional en que se encuentren afiliados las mismas cotizaciones que los otros pensionados, gozando, también, de los mismos beneficios por lo que

Continuación Nota (33)

"Las prestaciones de pensión y cuota mortuoria que establece la Ley N° 16.744 son compatibles con las que contemplan los diversos regímenes previsionales.

No obstante lo anterior, si la adición de las pensiones o de las cuotas mortuorias, excediere de la cantidad que corresponda a dos pensiones mínimas de las señaladas en los incisos 1° y 2° del artículo 26 de la Ley N° 15.386, tales prestaciones deberán rebajarse proporcionalmente, de modo que la suma de ellas equivalga a dicho límite.

El tope indicado en el inciso anterior no será aplicable en aquellos casos en que el monto de cualquiera de estos beneficios, individualmente considerados, lo excediere, debiendo, en tales circunstancias, otorgarse el que resultare mayor".

respecta a atención médica, asignaciones familiares y demás que sean procedentes.

Art. 55. Los organismos administradores aplicarán a las pensiones causadas por accidentes del trabajo o enfermedades profesionales las disposiciones legales y resoluciones que sobre reajuste, revalorización y montos mínimos rijan en el régimen de pensiones de vejez a que pertenecía la víctima, beneficios que se concederán con cargo a los recursos del seguro contra accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

Art. 56. El retardo de la entidad empleadora en el pago de las cotizaciones, no impedirá el nacimiento, en el trabajador, del derecho a las prestaciones establecidas en esta ley.

Los organismos administradores otorgarán al accidentado o enfermo las prestaciones respectivas, debiendo cobrar a la entidad empleadora las cotizaciones, más intereses y multas, en la forma que corresponda.

En los casos de siniestro en que se establezca el incumplimiento de la obligación de solicitar la afiliación por parte de un empleador, éste estará obligado a reembolsar al organismo administrador el total del costo de las prestaciones médicas y de subsidio que se hubieren otorgado y deban otorgarse a sus trabajadores, sin perjuicio del pago de las cotizaciones adeudadas y demás sanciones legales que procedan.

Art. 57. El reglamento determinará la forma en que habrán de concurrir al pago de las pensiones e indemnizaciones causadas por enfermedad profesional los distintos organismos administradores en que, desde la fecha de vigencia de esta ley, haya estado afiliado el enfermo.

En todo caso, las concurrencias se calcularán en relación con el tiempo de imposiciones existentes en cada organismo administrador y en proporción al monto de la pensión o indemnización fijada de acuerdo con las normas de este seguro.

El organismo administrador a que se encuentre afiliado el enfermo al momento de declararse su derecho a pensión o indemnización deberá pagar la totalidad del beneficio y cobrará posteriormente, a los de anterior afiliación, las concurrencias que correspondan.⁽³⁴⁾

TITULO VI

Evaluación, reevaluación y revisión de incapacidades

Art. 58. La declaración, evaluación, reevaluación y revisión de las incapacidades permanentes serán de exclusiva competencia de los Servicios de Salud. Sin embargo, respecto de los afiliados a las Mutualidades, la declaración, evaluación, reevaluación y revisión de las incapacidades permanentes derivadas de accidentes del trabajo corresponderá a estas instituciones.

Las resoluciones de las Mutualidades que se dicten sobre las materias a que se refiere este artículo se ajustarán, en lo pertinente, a las mismas normas legales y reglamentarias aplicables a los otros administradores del seguro de esta ley.⁽³⁵⁾

Art. 59. Las declaraciones de incapacidad permanente del accidentado o enfermo se harán en función de su incapacidad para procurarse por medio de un trabajo proporcionado a sus actuales fuerzas, capacidad y formación, una remuneración equivalente al salario o renta que gana una persona sana en condiciones análogas y en la misma localidad.

Art. 60. Para los efectos de determinar las incapacidades permanentes, el reglamen-

(34) Artículo reemplazado, por el que aparece en el texto, por el artículo único, N° 4, de la Ley N° 18.269 (D.O.: 28.12.83).

(35) Artículo reemplazado, por el que aparece en el texto, por el artículo único, N° 5, de la Ley N° 18.269 (D.O.: 28.12.83).

to las clasificará y graduará, asignando a cada cual un porcentaje de incapacidad oscilante entre un máximo y un mínimo.

El porcentaje exacto, en cada caso particular, será determinado por el médico especialista del Servicio de Salud respectivo o de las Mutualidades en los casos de incapacidades permanentes de sus afiliados derivadas de accidentes del trabajo, dentro de la escala preestablecida por el reglamento. El facultativo, al determinar el porcentaje exacto, deberá tener, especialmente, en cuenta, entre otros factores, la edad, el sexo y la profesión habitual del afiliado.⁽³⁶⁾

En los casos en que se verifique una incapacidad no graduada ni clasificada previamente, corresponderá hacer la valoración concreta al médico especialista del Servicio de Salud respectivo o de las Mutualidades, en su caso, sujetándose para ello, al concepto dado en el artículo anterior y teniendo en cuenta los factores mencionados en el inciso precedente.⁽³⁷⁾

Art. 61. Si el inválido profesional sufre un nuevo accidente o enfermedad, también de origen profesional, procederá a hacer una reevaluación de la incapacidad en función del nuevo estado que presente.

Si la nueva incapacidad ocurre mientras el trabajador se encuentra afiliado a un organismo administrador distinto del que estaba cuando se produjo la primera incapacidad, será el último organismo el que deberá pagar, en su totalidad, la prestación correspondiente al nuevo estado que finalmente presente el inválido. Pero si el anterior organismo estaba pagando una pensión, deberá concurrir al pago de la nueva prestación con una suma equivalente al monto de dicha pensión.

(36) Inciso reemplazado, por el que aparece en el texto, por el artículo único, N° 6, de la Ley N° 18.269 (D.O.: 28.12.83).

(37) Inciso reemplazado, por el que aparece en el texto, por el artículo único, N° 6, de la Ley N° 18.269 (D.O.: 28.12.83).

Art. 62. Procederá, también, hacer una reevaluación de la incapacidad cuando a la primitiva le suceda otra u otras de origen no profesional.

Las prestaciones que corresponda pagar, en virtud de esta reevaluación, serán, en su integridad, de cargo del Fondo de Pensiones correspondiente a invalidez no profesional del organismo en que se encontraba afiliado el inválido. Pero si con cargo al seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales se estaba pagando a tal persona una pensión periódica, este seguro deberá concurrir al pago de la nueva prestación con una suma equivalente al monto de dicha pensión.

Art. 63. Las declaraciones de incapacidad serán revisables por agravación, mejoría o error en el diagnóstico y, según el resultado de estas revisiones, se concederá o terminará el derecho al pago de las pensiones, o se aumentará o disminuirá su monto.

La revisión podrá realizarse, también, a petición del interesado, en la forma que determine el reglamento.⁽³⁸⁾

Art. 64. En todo caso, durante los primeros ocho años contados desde la fecha de concesión de la pensión, el inválido deberá someterse a examen cada dos años. Pasado aquel plazo, el organismo administrador podrá exigir nuevos exámenes en los casos y con la frecuencia que determine el reglamento.

El reglamento determinará los casos en que podrá prescindirse del examen a que se refieren las disposiciones precedentes.

Al practicarse la nueva evaluación se habrán de tener también en cuenta las nuevas posibilidades que haya tenido el inválido para actualizar su capacidad residual de trabajo.

(38) El Decreto Supremo N° 109, de Previsión Social (D.O.: 7.06.68), contiene este reglamento.

TITULO VII

Prevención de riesgos profesionales⁽³⁹⁾⁽⁴⁰⁾

Art. 65. Corresponderá al Servicio Nacional de Salud la competencia general en materia de supervigilancia y fiscalización de la prevención, higiene y seguridad de todos los sitios de trabajo, cualesquiera que sean las actividades que en ellos se realicen.

La competencia a que se refiere el inciso anterior la tendrá el Servicio Nacional de Salud incluso respecto de aquellas empresas del Estado que, por aplicación de sus leyes orgánicas que las rigen, se encuentren actualmente exentas de este control.

Corresponderá, también, al Servicio Nacional de Salud la fiscalización de las instalaciones médicas de los demás organismos administradores, de la forma y condiciones como tales organismos otorguen las prestaciones médicas, y de la calidad de las actividades de prevención que realicen.

Art. 66. En toda industria o faena en que trabajen más de veinte y cinco personas deberán funcionar uno o más Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, que tendrán las siguientes funciones:

1. Asesorar e instruir a los trabajadores para la correcta utilización de los instrumentos de protección;
2. Vigilar el cumplimiento, tanto por parte de las empresas como de los trabajadores, de las medidas de prevención, higiene y seguridad;

(39) El Decreto N° 40, de 1969, de Previsión Social (D.O.: 7.03.69), reglamenta la prevención de riesgos profesionales a que se refiere este Título.

(40) El Decreto Supremo N° 594, de Salud (D.O.: 29.04.2000), contiene el reglamento sobre condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo.

3. Investigar las causas de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, que se produzcan en la empresa;
4. Indicar la adopción de todas las medidas de higiene y seguridad, que sirvan para la prevención de los riesgos profesionales;
5. Cumplir las demás funciones o misiones que le encomiende el organismo administrador respectivo.

El representante o los representantes de los trabajadores serán designados por los propios trabajadores.

El reglamento deberá señalar la forma cómo habrán de constituirse y funcionar estos comités.

En aquellas empresas mineras, industriales o comerciales que ocupen a más de 100 trabajadores será obligatoria la existencia de un Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales el que será dirigido por un experto en prevención, el cual formará parte, por derecho propio, de los Comités Paritarios.

Las empresas estarán obligadas a adoptar y poner en práctica las medidas de prevención que les indique el Departamento de Prevención y/o el Comité Paritario; pero podrán apelar de tales resoluciones ante el respectivo organismo administrador, dentro del plazo de 30 días, desde que le sea notificada la resolución del Departamento de Prevención o del Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

El incumplimiento de las medidas acordadas por el Departamento de Prevención o por el Comité Paritario, cuando hayan sido ratificadas por el respectivo organismo administrador, será sancionado en la forma que preceptúa el artículo 68.

Lo dispuesto en este artículo no se aplicará a las actividades a que se refiere el

artículo 162-A del Decreto Ley N° 2.200, de 1978.⁽⁴¹⁾⁽⁴²⁾⁽⁴³⁾

Art. 67. Las empresas o entidades estarán obligadas a mantener al día los reglamentos internos de higiene y seguridad en el trabajo y los trabajadores a cumplir con las exigencias que dichos reglamentos les impongan. Los reglamentos deberán consultar la aplicación de multas a los trabajadores que no utilicen los elementos de protección personal que se les haya proporcionado o que no cumplan las obligaciones que les impongan las normas, reglamentaciones o instrucciones sobre higiene y seguridad en el trabajo. La aplicación de tales multas se regirá por lo dispuesto en el Párrafo I del Título III del Libro I del Código del Trabajo.⁽⁴⁴⁾

Art. 68. Las empresas o entidades deberán implantar todas las medidas de higiene y seguridad en el trabajo que les prescriban directamente el Servicio Nacional de Salud o, en su caso, el respectivo organismo administrador a que se encuentren afectas, el que deberá indicarlas de acuerdo con las normas y reglamentaciones vigentes.

El incumplimiento de tales obligaciones será sancionado por el Servicio Nacional de Salud de acuerdo con el procedimiento de multas y sanciones previsto en el Código Sanitario, y en las demás disposiciones legales, sin perjuicio de que el organismo administrador respectivo aplique, además, un recargo en la cotización adicional, en conformidad a lo dispuesto en la presente ley.

(41) Inciso agregado por el artículo 8° de la Ley N° 18.011 (D.O.: 01.07.81).

(42) El Decreto N° 54, de 1969, de Previsión Social (D.O.: 11.03.69), reglamenta la constitución y funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad.

(43) La referencia al artículo 162-A del D.L. N° 2.200, de 1978, debe entenderse hecha al artículo 96 del Código del Trabajo.

(44) La referencia debe entenderse al Título III del Libro I del texto actual del Código del Trabajo.

Asimismo, las empresas deberán proporcionar a sus trabajadores, los equipos e implementos de protección necesarios, no pudiendo en caso alguno cobrarles su valor. Si no dieran cumplimiento a esta obligación serán sancionados en la forma que preceptúa el inciso anterior.

El Servicio Nacional de Salud queda facultado para clausurar las fábricas, talleres, minas o cualquier sitio de trabajo que signifique un riesgo inminente para la salud de los trabajadores o de la comunidad.

Art. 69. Cuando el accidente o enfermedad se deba a culpa o dolo de la entidad empleadora o de un tercero, sin perjuicio de las acciones criminales que procedan, deberán observarse las siguientes reglas:

- a) El organismo administrador tendrá derecho a repetir en contra del responsable del accidente, por las prestaciones que haya otorgado o deba otorgar, y
- b) La víctima y las demás personas a quienes el accidente o enfermedad cause daño podrán reclamar al empleador o terceros responsables del accidente, también las otras indemnizaciones a que tengan derecho, con arreglo a las prescripciones del derecho común, incluso el daño moral.

Art. 70. Si el accidente o enfermedad ocurre debido a negligencia inexcusable de un trabajador se le deberá aplicar una multa, de acuerdo con lo preceptuado en el artículo 68, aun en el caso de que él mismo hubiere sido víctima del accidente.

Corresponderá al Comité Paritario de Higiene y Seguridad decidir si medió negligencia inexcusable.

Art. 71. Los afiliados afectados de alguna enfermedad profesional deberán ser trasladados, por la empresa donde presten sus servicios, a otras faenas donde no estén expuestos al agente causante de la enfermedad.

Los trabajadores que sean citados para exámenes de control por los servicios médicos de los organismos administradores, deberán ser autorizados por su empleador para su asistencia, y el tiempo que en ello utilicen será considerado como trabajado para todos los efectos legales.

Las empresas que exploten faenas en que trabajadores suyos puedan estar expuestos al riesgo de neumoconiosis, deberán realizar un control radiográfico semestral de tales trabajadores.

TITULO VIII

Disposiciones finales

Párrafo 1.º

Administración delegada

Art. 72. Las empresas que cumplan con las condiciones que señala el inciso siguiente del presente artículo, tendrán derecho a que se les confiera la calidad de administradoras delegadas del seguro, respecto de sus propios trabajadores, en cuyo caso tomarán a su cargo el otorgamiento de las prestaciones que establece la presente ley, con excepción de las pensiones.

Tales empresas deberán ocupar habitualmente dos mil o más trabajadores, deben tener un capital y reservas superior a siete mil sueldos vitales anuales, escala A) del departamento de Santiago y cumplir, además, los siguientes requisitos:

- a) Poseer servicios médicos adecuados, con personal especializado en rehabilitación;
- b) Realizar actividades permanentes y efectivas de prevención de accidentes y enfermedades profesionales;
- c) Constituir garantías suficientes del fiel cumplimiento de las obligaciones que asumen, ante los organismos previsionales, que hubieren delegado la administración, y

- d) Contar con el o los Comités Paritarios de Seguridad a que se refiere el artículo 66.

Los organismos administradores deberán exigir a las empresas que se acojan a este sistema, un determinado aporte cuya cuantía la fijarán de acuerdo con las normas que establezca el reglamento.

El monto de tales aportes será distribuido entre el Servicio Nacional de Salud y los demás organismos administradores delegantes en la forma y proporciones que señale el Reglamento.

Art. 73. Los organismos administradores podrán también convenir con organismos intermedios o de base que éstos realicen, por administración delegada, alguna de sus funciones, especialmente las relativas a otorgamiento de prestaciones médicas, entrega de prestaciones pecuniarias u otras en la forma y con los requisitos que señale el Reglamento.

Art. 74. Los servicios de las entidades con administración delegada serán supervisados por el Servicio Nacional de Salud y por la Superintendencia de Seguridad Social, cada cual dentro de sus respectivas competencias.

Art. 75. Las delegaciones de que trata el artículo 72 deberán ser autorizadas por la Superintendencia de Seguridad Social, previo informe del Servicio Nacional de Salud.

Párrafo 2.º

Procedimientos y recursos

Art. 76. La entidad empleadora deberá denunciar al organismo administrador respectivo, inmediatamente de producido todo accidente o enfermedad que pueda ocasionar incapacidad para el trabajo o la muerte de la víctima. El accidentado o enfermo o sus derecho habientes, o el médico que trató o diagnosticó la lesión o enfermedad, como igualmente el Comité Paritario de Seguridad, ten-

drán, también, la obligación de denunciar el hecho en dicho organismo administrador, en el caso de que la entidad empleadora no hubiere realizado la denuncia.

Las denuncias mencionadas en el inciso anterior deberán contener todos los datos que hayan sido indicados por el Servicio Nacional de Salud.

Los organismos administradores deberán informar al Servicio Nacional de Salud los accidentes o enfermedades que les hubieren sido denunciados y que hubieren ocasionado incapacidad para el trabajo o la muerte de la víctima, en la forma y con la periodicidad que señale el Reglamento.

Art. 77. Los afiliados o sus derecho habientes así como también los organismos administradores podrán reclamar dentro del plazo de noventa días hábiles ante la Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales de las decisiones de los Servicios de Salud o de las Mutualidades en su caso recaídas en cuestiones de hecho que se refieran a materias de orden médico.⁽⁴⁵⁾

Las resoluciones de la Comisión serán apelables, en todo caso, ante la Superintendencia de Seguridad Social dentro del plazo de treinta días hábiles, la que resolverá con competencia exclusiva y sin ulterior recurso.

Sin perjuicio de lo dispuesto en los incisos precedentes, en contra de las demás resoluciones de los organismos administradores podrá reclamarse, dentro del plazo de 90 días hábiles, directamente a la Superintendencia de Seguridad Social.

Los plazos mencionados en este artículo se contarán desde la notificación de la resolución, la que se efectuará mediante carta certi-

ficada o por los otros medios que establezcan los respectivos reglamentos. Si se hubiere notificado por carta certificada, el plazo se contará desde el tercer día de recibida la misma en el Servicio de Correos.⁽⁴⁶⁾

Art. 77 bis. El trabajador afectado por el rechazo de una licencia o de un reposo médico por parte de los organismos de los Servicios de Salud, de las Instituciones de Salud Previsional o de las Mutualidades de Empleadores, basado en que la afección invocada tiene o no tiene origen profesional, según el caso, deberá concurrir ante el organismo de régimen previsional a que esté afiliado, que no sea el que rechazó la licencia o el reposo médico, el cual estará obligado a cursarla de inmediato y a otorgar las prestaciones médicas o pecuniarias que correspondan, sin perjuicio de los reclamos posteriores y reembolsos, si procedieren, que establece este artículo.

En la situación prevista en el inciso anterior, cualquier persona o entidad interesada podrá reclamar directamente en la Superintendencia de Seguridad Social por el rechazo de la licencia o del reposo médico, debiendo ésta resolver, con competencia exclusiva y sin ulterior recurso, sobre el carácter de la afección que dio origen a ella, en el plazo de treinta días contado desde la recepción de los antecedentes que se requieran o desde la fecha en que el trabajador afectado se hubiere sometido a los exámenes que disponga dicho Organismo, si éstos fueren posteriores.

Si la Superintendencia de Seguridad Social resuelve que las prestaciones debieron otorgarse con cargo a un régimen previsional diferente de aquel conforme al cual se proporcionaron, el Servicio de Salud, el Instituto de Normalización Previsional, la Mutualidad de Empleadores, la Caja de Compensación de

(45) Inciso modificado, como aparece en el texto, por el artículo único, N° 7 de la Ley N° 18.269 (D.O.: 28.12.83).

(46) El inciso cuarto fue derogado por el N° 1 del artículo único de la Ley N° 19.394 (D.O.: 21.06.95), pasando el inciso quinto a ser cuarto. Anteriormente este artículo fue modificado por el artículo 62 de la Ley N° 18.899 (D.O.: 30.12.89).

Asignación Familiar o la Institución de Salud Previsional, según corresponda, deberán reembolsar el valor de aquéllas al organismo administrador de la entidad que las solventó, debiendo este último efectuar el requerimiento respectivo. En dicho reembolso se deberá incluir la parte que debió financiar el trabajador en conformidad al régimen de salud previsional a que esté afiliado.

El valor de las prestaciones que, conforme al inciso precedente, corresponda reembolsar, se expresará en unidades de fomento, según el valor de éstas en el momento de su otorgamiento, con más el interés corriente para operaciones reajustables a que se refiere la Ley N° 18.010, desde dicho momento hasta la fecha del requerimiento del respectivo reembolso, debiendo pagarse dentro del plazo de diez días, contados desde el requerimiento, conforme al valor que dicha unidad tenga en el momento del pago efectivo. Si dicho pago se efectúa con posterioridad al vencimiento del plazo señalado, las sumas adeudadas devengarán el 10% de interés anual, que se aplicará diariamente a contar del señalado requerimiento de pago.

En el evento de que las prestaciones hubieren sido otorgadas conforme a los regímenes de salud dispuestos para las enfermedades comunes, y la Superintendencia de Seguridad Social resolviere que la afección es de origen profesional, el Fondo Nacional de Salud, el Servicio de Salud o la Institución de Salud Previsional que las proporcionó deberá devolver al trabajador la parte del reembolso correspondiente al valor de las prestaciones que éste hubiere solventado, conforme al régimen de salud previsional a que esté afiliado, con los reajustes e intereses respectivos. El plazo para su pago será de diez días, contados desde que se efectuó el reembolso. Si, por el contrario, la afección es calificada como común y las prestaciones hubieren sido otorgadas como si su origen fuere profesional, el Servicio de Salud o la Institución de Salud Previsional que efectuó el reembolso deberá cobrar a su afiliado la parte del valor de las prestaciones que a éste le corresponde sol-

ventar, según el régimen de salud de que se trate, para lo cual sólo se considerará el valor de aquéllas.

Para los efectos de los reembolsos dispuestos en los incisos precedentes, se considerará como valor de las prestaciones médicas el equivalente al que la entidad que las otorgó cobra por ellas al proporcionarlas a particulares.⁽⁴⁷⁾

Art. 78. La Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales estará compuesta por:

- a) Dos médicos en representación del Servicio Nacional de Salud, uno de los cuales la presidirá;
- b) Un médico en representación de las organizaciones más representativas de los trabajadores;
- c) Un médico en representación de las organizaciones más representativas de las entidades empleadoras, y
- d) Un abogado.

Los miembros de esta Comisión serán designados por el Presidente de la República en la forma que determine el Reglamento.

El mismo Reglamento establecerá la organización y funcionamiento de la Comisión, la que, en todo caso, estará sometida a la fiscalización de la Superintendencia de Seguridad Social.

Párrafo 3.º

Prescripción y sanciones

Art. 79. Las acciones para reclamar las prestaciones por accidentes del trabajo o enfermedades profesionales prescribirán en el

(47) Artículo agregado por el N° 2 del artículo único de la Ley N° 19.394 (D.O.: 21.06.95).

término de cinco años contado desde la fecha del accidente o desde el diagnóstico de la enfermedad. En el caso de la neumoconiosis el plazo de prescripción será de quince años, contado desde que fue diagnosticada.

Esta prescripción no correrá contra los menores de diez y seis años.

Art. 80. Las infracciones a cualquiera de las disposiciones de esta ley, salvo que tengan señalada una sanción especial, serán penadas con una multa de uno a veinticuatro sueldos vitales mensuales, escala A) del departamento de Santiago. Estas multas serán aplicadas por los organismos administradores.

La reincidencia será sancionada con el doble de la multa primeramente impuesta.

Párrafo 4.º

Disposiciones varias

Art. 81. Fusi6nense la actual Caja de Accidentes del Trabajo con el Servicio de Seguro Social, que ser6 su continuador legal y al cual se transferir6 el activo y pasivo de esa Caja.

El Fondo de Garantía que actualmente administra la Caja, se transferir6 tambi6n, al Servicio de Seguro Social e ingresar6 al respectivo Fondo de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.

Los bienes muebles e inmuebles que la Caja de Accidentes del Trabajo tiene destinados a los servicios hospitalarios o m6dicos en general y a la prevenci6n de riesgos profesionales, ser6n transferidos por el Servicio de Seguro Social al Servicio Nacional de Salud.

Las transferencias a que se refiere este art6culo estar6n exentas de todo impuesto, as6 como tambi6n del pago de los derechos notariales y de inscripci6n.

Art. 82. El personal que trabaja en la Caja de Accidentes del Trabajo en funciones

relacionadas con atenci6n m6dica, hospitalaria y t6cnica de salud, higiene y seguridad industrial, pasar6 a incorporarse al Servicio Nacional de Salud. El resto del personal se incorporar6 a la planta del Servicio de Seguro Social. Con motivo de la aplicaci6n de la presente ley no se podr6n disminuir remuneraciones, grados o categor6as ni suprimir personal o alterarse el r6gimen previsional y de asignaciones familiares que actualmente tienen. Asimismo, mantendr6n su representaci6n ante el Consejo del organismo previsional correspondiente por un plazo de dos a6os.

El personal que trabaja en las Secciones de Accidentes del Trabajo y Administrativa de Accidentes del Trabajo en las Compa6as de Seguros, ser6 absorbido por el Servicio Nacional de Salud o el Servicio de Seguro Social, de acuerdo con las funciones que desempe6e, a medida que las Compa6as de Seguros empleadoras lo vaya desahuciendo por terminaci6n de los departamentos o secciones en que presta servicios. Estos personales ser6n incorporados a las plantas permanentes de ambos servicios y continuar6n recibiendo como remuneraciones el promedio de las percibidas durante el a6o 1967, con m6s un 15%, si la incorporaci6n les fuere hecha durante 1968, o la cantidad anterior aumentada en el mismo porcentaje en que hubiere aumentado en 1969, el sueldo vital, escala A) del departamento de Santiago, si la incorporaci6n es hecha durante el curso del a6o 1969. En uno y otro caso con el reajuste que habr6a correspondido adem6s por aplicaci6n de la Ley N6 7.295.

El personal de la Planta de Servicios Menores de la Caja de Accidentes del Trabajo, actualmente imponente del Servicio de Seguro Social, pasar6 a ser imponente de la Caja Nacional de Empleados P6blicos y Periodistas.

Art. 83. El Servicio de Minas del Estado continuar6 ejerciendo en las faenas extractivas de la miner6a las atribuciones que en materia de seguridad le fueron conferidas por la letra i) del art6culo 26 del Decreto con Fuerza de

Ley N° 152, de 1960, y por el Reglamento de Policía Minera aprobado por Decreto N° 185, de 1916, del Ministerio de Economía y Comercio y sus modificaciones posteriores.⁽⁴⁸⁾

Facúltase al Presidente de la República para modificar las plantas del Servicio Nacional de Salud o del Servicio de Seguro Social con el objeto de incorporar en ellas a los personales a que se refieren este artículo y los anteriores.

Art. 84. Los hospitales de la actual Caja de Accidentes del Trabajo, ubicados en Santiago, Valparaíso, Coquimbo, Concepción, Temuco, Osorno y Valdivia y la Clínica Traumatológica de Antofagasta, se mantendrán como Centros de Traumatología y Ortopedia una vez fusionados estos dos servicios.

Para los efectos de futuros concursos de antecedentes para optar a cargos médicos, de dentistas, farmacéuticos, administrativos o de cualquier otro, en el Servicio Nacional de Salud o en el Servicio de Seguro Social, los años de antigüedad y la categoría de los cargos desempeñados en la Caja de Accidentes del Trabajo serán computados con el mismo valor en puntaje que actualmente se asignan a tales antecedentes en el Servicio Nacional de Salud y en el Servicio de Seguro Social.

Los antecedentes de los profesionales afectos a la Ley N° 15.076 que tengan acreditados ante la Caja de Accidentes del Trabajo y que, por aplicación de la presente ley deban ingresar al Servicio Nacional de Salud, valdrán ante este último organismo en idéntica forma que si los hubieren acreditado ante él.

Los profesionales funcionarios se mantendrán en sus cargos de planta que tengan a la fecha de publicación de la presente ley,

rigiéndose en lo futuro por las disposiciones del Estatuto Médico-Funcionario.

Art. 85. Reemplázase el artículo transitorio N° 3 de la Ley N° 8.198 por el siguiente:⁽⁴⁹⁾

"Artículo 3° transitorio. Los aparatos y equipos de protección destinados a prevenir los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales y los instrumentos científicos destinados a la investigación y medición de los riesgos profesionales que el Servicio Nacional de Salud indique, así como también los instrumentos quirúrgicos, aparatos de rayos X, y demás instrumentales que sean indicados por dicho Servicio, serán incluidos en las listas de importación permitida del Banco Central de Chile y de la Corporación del Cobre y estarán liberados de depósitos, de derechos de internación, de cualquier otro gravamen que se cobre por las Aduanas y de los otros impuestos a las importaciones, a menos que ellos se fabriquen en el país en condiciones favorables de calidad y precio".

Art. 86. Sustitúyese en el inciso primero del artículo 62 de la Ley N° 16.395, la frase "uno por mil", por "dos por mil".

Art. 87. La Superintendencia de Seguridad Social podrá aplicar a las Compañías de Seguros que no den completo y oportuno cumplimiento a las disposiciones de esta ley, las sanciones establecidas en la Ley N° 16.395.

Art. 88. Los derechos concedidos por la presente ley son personalísimos e irrenunciables.

Art. 89. En ningún caso las disposiciones de la presente ley podrán significar disminución de derechos ya adquiridos en virtud de otras leyes.

(48) Inciso reemplazado, por el que aparece en el texto, por el artículo 200 de la Ley N° 16.840 (D.O.: 24.05.68).

(49) El número de la ley que se cita, fue reemplazado, por el que aparece en el texto, por el artículo 24 de la Ley N° 17.365 (D.O.: 6.10.70).

Art. 90. Derógase el Título II del Libro II del Código del Trabajo, la Ley N° 15.477 y toda otra norma legal o reglamentaria contraria a las disposiciones contenidas en la presente ley.⁽⁵⁰⁾

Art. 91. La presente ley entrará en vigencia dentro del plazo de tres meses contado desde su publicación en el Diario Oficial.

TITULO IX

Art. 92. Reemplázase el inciso segundo del artículo 32 de la Ley N° 6.037, por los siguientes:

"La pensión de montepío se difiere el día del fallecimiento.

En caso de pérdida o naufragio de una nave, de muerte por sumersión o por otro accidente marítimo o aéreo, si no ha sido posible recuperar los restos del imponente, podrá acreditarse el fallecimiento, para todos los efectos de esta ley, con un certificado expedido por la Dirección del Litoral y de Marina Mercante o la Dirección de Aeronáutica, según proceda, que establezca la efectividad del hecho, la circunstancia de que el causante formaba parte de la tripulación o del pasaje y que determine la imposibilidad de recuperar sus restos, y que permita establecer que el fallecimiento se ha producido a consecuencia de dicha pérdida, naufragio o accidente".

Art. 93. Agrégase el siguiente inciso a continuación del inciso primero del artículo 33 de la Ley N° 6.037:

"El padre y la madre del imponente, por los cuales éste haya estado percibiendo asignación familiar, concurrirán en el montepío, conjuntamente con la cónyuge y los hijos, con una cuota total equivalente a la que corresponda a un hijo legítimo".

(50) El texto derogado corresponde al Código del Trabajo de 1931.

Art. 94. Introdúcense las siguientes modificaciones al artículo 30 de la Ley N° 10.662:

- a) Intercálase a continuación de la palabra "sumersión", suprimiendo la coma (,) la siguiente frase seguida de una coma (,): "u otro accidente marítimo o aéreo", y
- b) Intercálase después de la palabra "Mercante" la siguiente frase: "o la Dirección de Aeronáutica, según proceda".

Art. 95. Aclárase que, a contar desde la fecha de vigencia de la Ley N° 15.575, el fallecimiento de cualquiera de los beneficiarios ha estado y está incluido entre las causales que dan lugar al acrecimiento de montepío contemplado en el inciso segundo del artículo 33 de la Ley N° 6.037.

Art. 96. Agrégase el siguiente inciso al artículo 40 de la Ley N° 15.386:

"Gozarán también del beneficio de desahucio establecido por el presente artículo los beneficiarios de montepío del imponente fallecido sin haberse acogido al beneficio de jubilación. El desahucio se distribuirá en este caso en el orden y proporción que establecen los artículos 30 y 33 de la Ley N° 6.037".

Art. 97. La modificación del artículo 40 de la Ley N° 15.386 ordenada por el artículo precedente regirá a contar desde el 1 de enero de 1967.

Art. 98. Los beneficiarios de montepío de los imponentes de la Caja de Previsión de la Marina Mercante Nacional y de la Sección Tripulantes de Naves y Obreros Marítimos de la misma, desaparecidos en el naufragio de la nave "Santa Fe" tendrán derecho a optar a la adjudicación de viviendas que pueda tener disponible la institución, sin sujeción al sistema de puntaje, establecido en el Reglamento General de Préstamos Hipotecarios para las instituciones de previsión regidas por el D.F.L. N° 2 de 1959, siempre que el causante no hubiese obtenido de la institución un beneficio similar, o un préstamo hipotecario desti-

nado a la adquisición, construcción o terminación de viviendas.

La adjudicación se hará a los beneficiarios en igual proporción a la que les corresponda en el montepío respectivo.

El precio de venta se cancelará en conformidad a las disposiciones del D.F.L. N° 2, de 1959.

Art. 99. Facúltase a los Consejos de la Caja de Previsión de la Marina Mercante Nacional y de la Sección Tripulantes de Naves y Obreros Marítimos para condonar los saldos de las deudas hipotecarias que hubiesen tenido con la institución, al 30 de septiembre de 1967, los imponentes desaparecidos en el naufragio de la nave "Santa Fe", siempre que dichas deudas no hayan estado afectas a seguro de desgravamen.

Art. 100. Sin perjuicio de lo dispuesto por los artículos 91 y 96, las disposiciones de los artículos 92, 93, 94, 95, 97 y 98 entrarán en vigencia a contar desde la publicación de esta ley en el Diario Oficial.

ARTICULOS TRANSITORIOS

Art. 1.º Las personas que hubieren sufrido accidente del trabajo o que hubieren contraído enfermedad profesional, con anterioridad a la fecha de la presente ley, y que a consecuencia de ello hubieren sufrido una pérdida de su capacidad de ganancia, presumiblemente permanente, de 40% o más, y que no disfruten de otra pensión, tendrán derecho a una pensión asistencial que se determinará en la forma que este artículo establece.

Los interesados a que se refiere el inciso anterior entrarán en el goce de sus respectivas pensiones desde el momento del diagnóstico médico posterior a la presentación de la solicitud respectiva.

También tendrán derecho a pensión asistencial las viudas de ex pensionados de

accidentes del trabajo o enfermedades profesionales que hubieren fallecido antes de la vigencia de la presente ley y las viudas de los actuales pensionados por la misma causa que fallezcan en el futuro, siempre que no disfruten de otra pensión. La pensión se devengará desde la fecha de la respectiva solicitud.

Las pensiones a que se refiere este artículo se otorgarán por el Servicio de Seguro Social, y su monto será fijado por el Consejo Directivo del mismo, y no podrá ser inferior al 50% de las pensiones mínimas que correspondan a los accidentados o a sus viudas, de acuerdo con la presente ley, ni exceder del 100% de las mismas.

No obstante, las personas a que se refiere el inciso primero que hubieren continuado en actividad y se encuentran a la fecha de la publicación de la presente ley como activos en algún régimen previsional, tendrán derecho a que el monto de la pensión que les corresponda no sea inferior al 30% del sueldo base determinado en la forma preceptuada por la Ley N° 10.383, ni superior al 70% de dicho sueldo base.

El Consejo Directivo del Servicio de Seguro Social podrá destinar para el financiamiento de este beneficio hasta el 5% del ingreso global anual del Seguro de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales. Para este efecto, los demás organismos administradores, con excepción de las Mutualidades de Empleadores, deberán traspasar al Servicio de Seguro Social los fondos que correspondan a un porcentaje idéntico al determinado por el Servicio.⁵¹

Un reglamento que dictará el Presidente de la República fijará las normas y demás requisitos para el otorgamiento de estos beneficios; como, también, la forma y condiciones en que podrán tener derecho a otros beneficios previsionales en sus calidades de pensionados del Servicio de Seguro Social.

(51) Inciso modificado, como aparece en el texto, por el artículo 7º, N° 3 de la Ley N° 18.754 (D.O.: 28.10.88).

Concédese el plazo de un año, contado desde la fecha de vigencia de la presente ley o desde la fecha del fallecimiento del causante en el caso de los que fallezcan en el futuro, para acogerse a los beneficios que otorga el presente artículo.

El derecho a los beneficios previstos en este artículo es incompatible con el goce de cualquiera otra pensión.

Art. 2.º El Departamento de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales del Servicio de Seguro Social, que se crea por el inciso segundo del artículo 9º de la presente ley, tendrá como jefe al funcionario que a la fecha de entrar en vigencia la presente ley tenga el carácter de Vicepresidente de la Caja de Accidentes del Trabajo, quien, para todos los efectos legales, conservará los derechos y prerrogativas inherentes a su calidad actual.

Art. 3.º Para los efectos de lo dispuesto en el artículo 82 de la presente ley, y dentro del plazo de 30 días contado desde su publicación, las Compañías de Seguros entregarán a la Superintendencia de Seguridad Social una nómina del personal de sus secciones de accidentes del trabajo y de los empleados de departamentos o secciones administrativas que estaban realizando funciones relacionadas con accidentes del trabajo al 31 de diciembre de 1966, y que las Compañías se dispongan a despedir con motivo de la aplicación de la presente ley.

Corresponderá a la Superintendencia de Seguridad Social la calificación definitiva de las mencionadas nóminas, y en especial determinar si el personal incluido en ellas ha desempeñado o no las funciones a que se refiere el inciso anterior. Estas decisiones no serán susceptibles de recurso alguno.

La Superintendencia de Seguridad Social, para la determinación de las rentas de estos personales, a que se refiere el inciso segundo del artículo 82, no considerará los aumentos que les hubieren sido concedidos por las leyes sobre reajustes, o por convenios

que hubieren afectado a la totalidad de los empleados de la respectiva compañía, o por ascenso.

Art. 4.º Las garantías constituidas en conformidad al artículo 22 de la Ley N° 4.055, continuarán vigentes y se entenderán hechas para todos los efectos legales, ante el Servicio de Seguro Social.

No obstante, los patronos podrán rescatar la obligación correspondiente pagando a dicho servicio el capital representativo de las respectivas pensiones.

Art. 5.º Las compañías que contraten seguros de accidentes del trabajo deberán atender, hasta su término, los contratos vigentes y continuar sirviendo las pensiones, pero no podrán celebrar contratos nuevos que cubran estas contingencias, ni renovar los vigentes.

Las Compañías de Seguros garantizarán con hipoteca o cualquiera otra caución suficiente, a favor del Servicio de Seguro Social, calificada por este Servicio, el pago de las pensiones, hasta su extinción.

Art. 6.º Los empleadores que estén asegurados en la Caja de Accidentes del Trabajo, en compañías privadas, estarán exentos de la obligación de hacer las cotizaciones establecidas en esta ley hasta el término de los contratos respectivos.

Transcurrido un año, contado desde la vigencia de la presente ley, las entidades empleadoras deberán efectuar en los organismos administradores que correspondan la totalidad de las cotizaciones que resulten por aplicación de la presente ley. Los trabajadores, cuyos empleadores estén asegurados a la fecha de la vigencia de la presente ley en alguna compañía mercantil, tendrán los derechos establecidos en la presente ley en caso que durante el plazo de vigencia de las respectivas pólizas, se accidenten. Asimismo, los trabajadores cuyos empleadores, a la fecha de la vigencia de la presente ley hubieren

estado asegurados en la Caja de Accidentes del Trabajo o en alguna Mutualidad, tendrán también derecho, desde la vigencia de la presente ley, a los beneficios en ella consultados, considerándolos, para todos los efectos derivados de la aplicación de la presente ley como afiliados, a partir desde su vigencia, en el Servicio de Seguro Social o en la Caja de Previsión respectiva, o en la Mutualidad de que se trate.

Art. 7.º Las rebajas a que se refiere el artículo 16 sólo podrán comenzar a otorgarse después de un año contado desde la promulgación de la presente ley.

Además, el Presidente de la República queda facultado para prorrogar el plazo anterior hasta por otro año más.

Art. 8.º El personal que actualmente se desempeña a contrata en la Caja de Accidentes del Trabajo, deberá ser encasillado en la

Planta en las mismas condiciones establecidas en el inciso primero del artículo 82 de la presente ley.

Art. 9.º El personal de la Caja de Accidentes del Trabajo que a la fecha de vigencia de la presente ley desempeñe de hecho las funciones de auxiliar de enfermería, podrá obtener dicho título, previo examen de competencia rendido ante una comisión designada por el Director del Servicio Nacional de Salud, sin que para ello se necesiten otros requisitos.

Y por cuanto he tenido a bien aprobarlo y sancionarlo; por tanto, promúlguese y llévese a efecto como Ley de la República.

Santiago, veintitrés de enero de mil novecientos sesenta y ocho.- EDUARDO FREI MONTALVA.- William Thayer Arteaga.- Ramón Valdivieso Delaunay.

MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL
SUBSECRETARIA DE PREVISION SOCIAL

APRUEBA REGLAMENTO PARA APLICACION DE ARTICULOS 15 Y 16 DE LEY N° 16.744, SOBRE EXENCIONES, REBAJAS Y RECARGOS DE LA COTIZACION ADICIONAL DIFERENCIADA

DECRETO N° 67 (*) (**) (1)

Núm. 67.- Santiago, 24 de noviembre de 1999.- Visto: Lo dispuesto en los artículos 15 y 16 de la Ley N° 16.744, sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales y la facultad que me confiere el N° 8 del artículo 32 de la Constitución Política de la República,

Decreto:

Apruébase el siguiente Reglamento para la aplicación de los artículos 15 y 16 de la Ley N° 16.744.

TITULO I

De las exenciones, rebajas y recargos de la cotización adicional por siniestralidad efectiva

Artículo 1°.- Las exenciones, rebajas y recargos de la cotización adicional a que se

(*) Publicado en el Diario Oficial de 7 de marzo de 2000.

(**) Extracto del libro actualizable "Accidentes del Trabajo, Enfermedades Profesionales y Licencias Médicas", actualizado y anotado por don Juan Canales Mourgues.

(1) Al texto que se transcribe a continuación se han incorporado las modificaciones introducidas por Decretos N° 34, del Trabajo y Previsión Social, D.O. 11.08.2001, y N° 41, de 2003, D.O. 30.01.2004.

refiere el artículo 16 de la Ley N° 16.744, se determinarán por las Mutualidades de Empleadores respecto de las entidades empleadoras adheridas a ellas y por los Servicios de Salud respecto de las demás entidades empleadoras, incluso de aquellas que tengan la calidad de administradoras delegadas. Lo anterior se efectuará en relación con la magnitud de la siniestralidad efectiva, de acuerdo con las disposiciones de este Reglamento.

Artículo 2°.- Para los efectos de este decreto se entenderá por:

a) *Siniestralidad Efectiva:*

Las incapacidades y muertes provocadas por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Quedan excluidas las incapacidades y muertes originadas por los accidentes a que se refieren los incisos segundo y tercero del artículo 5° de la Ley N° 16.744.

Se excluyen además, las incapacidades y muertes causadas por accidentes del trabajo ocurridos en una entidad empleadora distinta de la evaluada, o por enfermedades profesionales contraídas como

consecuencia del trabajo realizado en una entidad empleadora distinta de la evaluada, cualquiera fuese la fecha del diagnóstico o del dictamen de incapacidad. Estas incapacidades y muertes deberán considerarse en la evaluación de la entidad empleadora en que ocurrió el accidente o se contrajeron las enfermedades, siempre que ello haya ocurrido dentro de los cinco años anteriores al 1° de julio del año en que se efectúe el Proceso de Evaluación.

b) Entidad Empleadora:

Las entidades empleadoras a que se refiere el artículo 25 de la Ley N° 16.744 y los trabajadores independientes afectos al seguro establecido por dicha ley.

c) Período Anual:

El lapso de 12 meses comprendido entre el 30 de junio de un año y el 1° de julio del año precedente.

d) Período de Evaluación:

Los tres períodos anuales inmediatamente anteriores al 1° de julio del año respectivo. Tratándose de entidades empleadoras que hubieran estado adheridas al seguro de la Ley N° 16.744 por menos de tres años, se considerarán sólo dos períodos anuales.

e) Proceso de Evaluación:

Proceso por el cual los Servicios de Salud y las Mutualidades de Empleadores determinan la magnitud de la siniestralidad efectiva de una entidad empleadora en el Período de Evaluación.

f) Promedio Anual del Trabajadores:

El que resulte de la suma del número de trabajadores, con remuneración o renta sujeta a cotización, de cada uno de los meses de un Período Anual, dividida por

doce y expresado con dos decimales, elevando el segundo de éstos al valor superior si el tercer decimal es igual o superior a cinco y despreciando el tercer decimal si fuere inferior a cinco.

Cualquiera que sea el número de contratos que un trabajador suscriba en el mes con la misma entidad empleadora se le deberá considerar, para estos efectos, como un solo trabajador.

g) Día Perdido:

Aquel en que el trabajador, conservando o no la calidad de tal, se encuentra temporalmente incapacitado debido a un accidente del trabajo o a una enfermedad profesional, sujeto a pago de subsidio, sea que éste se pague o no.

h) Tasa de Siniestralidad por Incapacidades Temporales:

Es el cociente entre el total de días perdidos en un Período Anual y el Promedio Anual de Trabajadores, multiplicado por cien y expresado con dos decimales, elevando el segundo de éstos al valor superior si el tercer decimal es igual o superior a cinco y despreciando el tercer decimal si fuere inferior a cinco.

i) Tasa Promedio de Siniestralidad por Incapacidades Temporales:

Es el promedio de las Tasas de Siniestralidad por Incapacidades Temporales de los años considerados en el Período de Evaluación, expresado sin decimales, elevándolo al entero inmediatamente superior si el primer decimal es igual o superior a cinco y despreciando el primer decimal si fuere inferior a cinco.

j) Tasa de Siniestralidad por Invalideces y Muertes:

Es la que se determina conforme al siguiente procedimiento:

1. A cada incapacidad se le asignará según su grado de invalidez, el valor que le corresponda según la siguiente tabla:

Grado de Invalidez	Valor
15,0% a 25,0%	0,25
27,5% a 37,5%	0,50
40,0% a 65,0%	1,00
70,0% o más	1,50
Gran Invalidez	2,00

2. Por la muerte corresponderá el valor 2,50.
3. La suma de los valores correspondientes a todas las incapacidades de cada Período Anual se multiplicará por cien y se dividirá por el Promedio Anual de Trabajadores y se expresará con dos decimales, elevando el segundo de éstos al valor superior si el tercer decimal es igual o superior a cinco y despreciando el tercer decimal si fuere inferior a cinco. Este cociente se denominará Factor de Invalideces y Muertes.
4. Al promedio de Factores de Invalideces y Muertes de los años considerados en el Período de Evaluación, expresado con dos decimales y ajustado a la centésima más próxima en los términos señalados en la letra h), corresponderá el valor que se denominará Tasa de Siniestralidad por Invalideces y Muertes, señalado en la siguiente tabla:

Promedio de Factores de Invalideces y Muertes	Tasa de Siniestralidad por Invalideces y Muertes
0,00 a 0,10	0
0,11 a 0,30	35
0,31 a 0,50	70
0,51 a 0,70	105
0,71 a 0,90	140
0,91 a 1,20	175
1,21 a 1,50	210
1,51 a 1,80	245
1,81 a 2,10	280
2,11 a 2,40	315
2,41 a 2,70	350
2,71 y más	385

k) Tasa de Siniestralidad Total:

Es la suma de la Tasa Promedio de Siniestralidad por Incapacidades Temporales y la Tasa de Siniestralidad por Invalideces y Muertes.

Artículo 3°.- Para el cálculo de la Tasa de Siniestralidad por Invalideces y Muertes se considerarán aquellas invalideces declaradas por primera vez en el Período de Evaluación siempre que sean iguales o superiores al 15%.

En caso de aumento del grado de incapacidad en el Período de Evaluación, para la aplicación de la tabla contenida en el número 1 de la letra j) del artículo anterior, se considerará el nuevo grado de invalidez profesional y al valor que le corresponda en dicha tabla deberá descontársele el valor que se hubiere computado anteriormente. ⁽²⁾

En el caso que el aumento del grado de incapacidad se produzca en una entidad empleadora distinta a aquella en que se originó la anterior incapacidad, para los efectos de la aplicación de la tabla de la letra j), número 1.- del artículo anterior, el grado de invalidez profesional a considerar, será el que resulte de la diferencia entre el nuevo grado de invalidez y el grado de invalidez anterior.

La muerte se considerará siempre que no hubiere mediado una declaración de invalidez igual o superior al 15%, derivada del siniestro que la causó.

Artículo 4°.- La magnitud de la siniestralidad efectiva existente en la entidad empleadora se medirá en función de la Tasa de Siniestralidad Total.

Artículo 5°.- La Tasa de Siniestralidad Total calculada conforme a los artículos ante-

(2) El artículo único N° 1 del Decreto N° 34, D.O. 11.08.2001 reemplazó al final del inciso segundo del artículo 3°, la frase "en un anterior Proceso de Evaluación", por la palabra "anteriormente", como figura en el texto.

rios determinará la exención de cotización adicional, su rebaja o recargo conforme a la siguiente tabla:

Tasa de Siniestralidad Total	Cotización Adicional (%)
0 a 32	0,00
33 a 64	0,34
65 a 96	0,68
97 a 128	1,02
129 a 160	1,36
161 a 192	1,70
193 a 224	2,04
225 a 272	2,38
273 a 320	2,72
321 a 368	3,06
369 a 416	3,40
417 a 464	3,74
465 a 512	4,08
513 a 560	4,42
561 a 630	4,76
631 a 700	5,10
701 a 770	5,44
771 a 840	5,78
841 a 910	6,12
911 a 980	6,46
981 y más	6,80 ⁽³⁾

Si durante el Período de Evaluación en una entidad empleadora hubieren ocurrido una o más muertes por accidentes del trabajo, el respectivo Organismo Administrador deberá investigar las causas de los siniestros y, si se formare la convicción de que éstos se han originado por falta de prevención por parte del empleador, la tasa de Cotización Adicional resultante del Proceso de Evaluación se elevará al porcentaje inmediatamente superior de la tabla precedente.

TITULO II

Procedimiento de evaluación

Artículo 6°.- Los Servicios de Salud y las Mutualidades de Empleadores evaluarán cada dos años la siniestralidad efectiva ocurrida en

las respectivas entidades empleadoras en el Período de Evaluación. Dicho proceso se realizará durante el segundo semestre del año calendario que corresponda efectuar la evaluación.

La evaluación la efectuarán obligatoriamente respecto de todas las entidades empleadoras con las solas excepciones que se indican en este Reglamento.

Respecto de aquellas entidades empleadoras afiliadas al Instituto de Normalización Previsional, la evaluación que realicen los Servicios de Salud, se hará teniendo en cuenta el informe emitido por dicho Instituto en que éste proponga la tasa de cotización a aplicar y contenga los antecedentes en que se funde. Este informe deberá ingresar a los Servicios de Salud a más tardar el 15 de agosto del año en que se realice la evaluación.

Para la emisión del informe por parte del Instituto de Normalización Previsional, los Servicios de Salud proporcionarán a aquél, semestralmente, la información respecto del número de días de subsidio otorgados por ellos conforme a la Ley N° 16.744, desglosado por entidad empleadora y dentro de ésta por trabajador, indicando en cada caso el período a que corresponde cada subsidio. La información anterior deberá ingresar al Instituto de Normalización Previsional, a más tardar el 15 del mes siguiente al término del semestre al cual corresponda.

Artículo 7°.- Sólo deberá evaluarse la siniestralidad efectiva en las entidades empleadoras que, al 1° de julio del año en que se realice la evaluación, hayan estado adheridas a algún Organismo Administrador de la Ley N° 16.744 o tengan la calidad de administradores delegados, por un lapso que en conjunto abarque, al menos, dos Períodos Anuales consecutivos.

Las entidades empleadoras cuya siniestralidad efectiva no pueda evaluarse conforme a lo dispuesto en el inciso precedente, mantendrán, hasta el 31 de diciembre del año

(3) El artículo único, N° 2 del Decreto N° 34, D.O. 11.08.2001 reemplazó la tabla contenida en el inciso primero del artículo 5° por la inserta en este texto.

subsiguiente, la cotización adicional a que se encontrasen afectas.

No obstante, si la entidad empleadora deriva de otra que podría ser evaluada y de la cual tenía carácter de sucursal o dependencia, será evaluada si mantiene la misma actividad, considerando los antecedentes estadísticos de los tres períodos anteriores al 1° de julio del año respectivo, correspondientes a esta última entidad.

Artículo 8°.- Las rebajas y exenciones de la cotización adicional procederán sólo respecto de las entidades empleadoras que hayan acreditado ante el Organismo Administrador, al 31 de octubre del año en que se realiza el Proceso de Evaluación, que cumplen los siguientes requisitos:

- a) Hallarse al día en el pago de las cotizaciones de la Ley N° 16.744;
- b) Tener en funcionamiento, cuando proceda, el o los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, con arreglo a las disposiciones del D.S. N° 54, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, para lo cual las entidades empleadoras deberán haber enviado los antecedentes requeridos en el artículo 10 de este decreto, y
- c) El cumplimiento, cuando procediere, de las disposiciones establecidas en los Títulos III, V y VI del Decreto Supremo N° 40, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, mediante informe de la entidad empleadora respecto de las medidas adoptadas al efecto en los últimos dos Períodos Anuales considerados en el Proceso de Evaluación.

Sin perjuicio de lo anterior, las entidades empleadoras que no puedan acceder a la rebaja o exención de la cotización adicional por no haber dado cumplimiento a lo requerido en el inciso anterior y que lo hagan con posterioridad pero antes del 1° de enero del año siguiente, tendrán derecho a que la tasa de

cotización adicional determinada en el Proceso de Evaluación se les aplique a contar del 1° del tercer mes siguiente a aquel en que hayan acreditado el cumplimiento de todos los requisitos y hasta el 31 de diciembre del año siguiente.

Artículo 9°.- Cada entidad empleadora deberá consignar la nómina de sus trabajadores en sus planillas mensuales de declaración y pago de cotizaciones.

Si la entidad empleadora no declarase sus cotizaciones en uno o más meses del Período Anual, el Promedio Anual de Trabajadores se obtendrá dividiendo por doce el número total de Trabajadores declarados en los restantes meses del Período.

Artículo 10.- Las entidades empleadoras que puedan acceder a rebajar su tasa de cotización adicional deberán enviar en el mes de octubre del año en que se realice la evaluación, al Instituto de Normalización Previsional o la Mutualidad de Empleadores, según corresponda, las copias de las actas de constitución de todos los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad que se hayan constituido por primera vez o renovado en los dos últimos Períodos Anuales en la entidad empleadora, y una declaración jurada ante Notario del representante legal de ésta, suscrita también por los miembros de dichos Comités, en que se certifique el funcionamiento de cada uno de los Comités Paritarios existentes en la entidad empleadora en los correspondientes Períodos Anuales. ⁽⁴⁾

Artículo 11.- Los Servicios de Salud y las Mutualidades de Empleadores remitirán por carta certificada a las respectivas entidades empleadoras, o por carta entregada personalmente al representante legal de ellas, a más

(4) El artículo único, N° 3 del Decreto N° 34, D.O. 11.08.2001, reemplazó en el artículo 10, la frase "cada entidad empleadora deberá" por "las entidades empleadoras que puedan acceder a rebajar su tasa de cotización adicional deberán", como figura en el texto.

tardar en septiembre del año en que se realice la evaluación, el Promedio Anual de Trabajadores y una nómina de sus trabajadores que durante el Período de Evaluación hubieren sufrido incapacidades o muertes a consecuencia de un accidente del trabajo o de una enfermedad profesional. La nómina señalará respecto de cada trabajador, el número de Días Perdidos y los grados de invalideces.

Además, en dicha carta los organismos administradores deberán informar a las entidades empleadoras respecto del inicio del Proceso de Evaluación, y a las que pudieran acceder a rebaja o exención de la cotización adicional se lo señalarán expresamente y les comunicará, además, los requisitos que deben acreditar para acceder a dicha rebaja o exención, indicándoles el plazo para ello. ⁽⁵⁾

No regirá esta obligación respecto de las entidades empleadoras que no cumplen el requisito para ser evaluadas, señalado en el artículo 7°. Sin embargo, en tales casos los Servicios de Salud y las Mutualidades de Empleadores emitirán una resolución fundada acerca de las causas por las que no procede la evaluación, la que notificarán a la correspondiente entidad empleadora.

La entidad empleadora podrá solicitar la rectificación de los errores de hecho en que hayan incurrido el Servicio de Salud respectivo o la Mutualidad de Empleadores, dentro de los quince días siguientes a la recepción de la carta certificada o a la notificación personal efectuada al representante legal, a que se refiere el inciso primero de este artículo. Para tales efectos, se entenderá que la carta certificada ha sido recibida al tercer día de recibida por la Oficina de Correos de Chile.

Artículo 12.- Los Servicios de Salud y las Mutualidades de Empleadores notificarán a

(5) El artículo único, N° 4 del Decreto N° 34, D.O. 11.08.2001, reemplazó el inciso segundo del artículo 11 por el inserto en este texto.

las respectivas entidades empleadoras durante el mes de noviembre del año en que se realice la evaluación, la resolución mediante la cual hayan fijado la cotización adicional a la que quedarán afectas, para lo cual deberán considerar la información señalada en el artículo anterior actualizada considerando los dictámenes de la Superintendencia de Seguridad Social que incidan en ella. Junto a dicha resolución les remitirán todos los antecedentes que hayan considerado para el cálculo de la Tasa de Siniestralidad Total.

Remitirán, asimismo, a las entidades empleadoras que no cumplan con alguno de los requisitos a que se refiere el artículo 8° para la procedencia de la exención o rebaja de la cotización, la resolución que señale cuál es el requisito no cumplido.

Artículo 13.- La cotización adicional regirá entre el 1° de enero del año siguiente al del respectivo Proceso de Evaluación y el 31 de diciembre del año subsiguiente al de dicho Proceso, no obstante la existencia de los recursos pendientes en contra de las resoluciones dictadas por el Servicio de Salud correspondiente o la Mutualidad de Empleadores.

Sin perjuicio de lo anterior, en el caso de recursos cuya resolución no haya alcanzado a ser considerada en la fijación de la tasa de cotización adicional y que incidan en el Período de Evaluación, el Servicio de Salud o la Mutualidad de Empleadores, según corresponda, deberá proceder a efectuar en su oportunidad el recálculo pertinente, fijando la nueva tasa en reemplazo de la anterior con su misma vigencia, debiendo notificar de ello a la entidad empleadora.

Artículo 14.- El aporte que deberán efectuar las empresas administradoras delegadas del seguro, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 72 de la Ley N° 16.744, será el porcentaje que se establezca en el decreto que apruebe el presupuesto anual de esa ley, el que se calculará sobre la suma de la cotización básica y la cotización adicional que re-

sulte de la aplicación de las disposiciones del D.S. N° 110, de 1968, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y de este Reglamento.⁽⁶⁾

TITULO III

Recargos por incumplimiento de las medidas de seguridad, prevención e higiene

Artículo 15.- Los Servicios de Salud y las Mutualidades de Empleadores, de oficio, o por denuncia del Instituto de Normalización Previsional, cuando corresponda, del Comité Paritario de Higiene y Seguridad, de la Dirección del Trabajo, del Servicio Nacional de Geología y Minería, de la Dirección del Territorio Marítimo y Marina Mercante o de cualquier persona, podrán, además, imponer recargos de hasta un 100% de las tasas que establece el D.S. N° 110, de 1968, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, por las causales que más adelante se indican. Dichos recargos deberán guardar relación con la magnitud del incumplimiento y con el número de trabajadores de la entidad empleadora afectada con el mismo.

Las causales por las que se podrá imponer el recargo a que alude este artículo son las siguientes:

- a) La sola existencia de condiciones inseguras de trabajo;
- b) La falta de cumplimiento de las medidas de prevención exigidas por los respectivos Organismos Administradores del Seguro o por el Servicio de Salud correspondiente;
- c) La comprobación del uso en los lugares de trabajo de las sustancias prohibidas

por la autoridad sanitaria o por alguna autoridad competente mediante resolución o reglamento.

- d) La comprobación que la concentración ambiental de contaminantes químicos ha excedido los límites permisibles señalados por el reglamento respectivo, sin que la entidad empleadora haya adoptado las medidas necesarias para controlar el riesgo dentro del plazo que le haya fijado el organismo competente.
- e) La comprobación de la existencia de agentes químicos o de sus metabolitos en las muestras biológicas de los trabajadores expuestos, que sobrepasen los límites de tolerancia biológica, definidos en la reglamentación vigente, sin que la entidad empleadora haya adoptado las medidas necesarias para controlar el riesgo dentro del plazo que le haya fijado el organismo competente.

Los recargos señalados en este artículo, se impondrán sin perjuicio de las demás sanciones que les correspondan conforme a las disposiciones legales vigentes.

Artículo 16.- El recargo a que se refiere el artículo anterior regirá a contar del 1° del mes siguiente al de la notificación de la respectiva resolución y subsistirá mientras la entidad empleadora no justifique ante el Servicio de Salud o Mutualidad a la que se encuentre adherida, según corresponda, que cesaron las causas que lo motivaron. Para este último efecto, la entidad empleadora deberá comunicar por escrito a la entidad competente las medidas que ha adoptado. El Servicio de Salud o la Mutualidad, según corresponda, emitirá y notificará la resolución que deje sin efecto el recargo de la cotización adicional.

En todo caso, estos recargos subsistirán hasta dos meses después de haberse acreditado que cesaron las causas que le dieron origen. Para estos efectos, dicho plazo se contará a partir de la fecha en que el Servicio de Salud o la Mutualidad reciba la comunica-

(6) El artículo único, N° 5 del Decreto N° 34, D.O. 11.08.2001, sustituyó el artículo 14 por el inserto en este texto.

ción escrita de la entidad empleadora a que se refiere el inciso anterior.

Artículo 17.- Las variaciones que experimente la cotización adicional de una entidad empleadora, como consecuencia de la evaluación de su siniestralidad efectiva, no afectará al recargo impuesto conforme al artículo 15. Aquella cotización se sumará a este recargo, pero si la suma excede el 6,8% se rebajará dicho recargo hasta alcanzar ese porcentaje. En caso que la sola cotización adicional por siniestralidad efectiva alcance al 6,8% quedará sin efecto el recargo impuesto de acuerdo al artículo 15.

TITULO IV

Notificaciones, plazos y recursos

Artículo 18.- Las resoluciones a que se refiere este decreto se notificarán por carta certificada dirigida al domicilio de la entidad empleadora o personalmente al representante legal de la misma. Si se hubiere notificado por carta certificada se tendrá como fecha de notificación el tercer día de recibida dicha carta en la Empresa de Correos de Chile.

Respecto de las entidades empleadoras que se encuentran adheridas a una Mutualidad de Empleadores, su domicilio será para estos efectos el que hubieran señalado en su solicitud de ingreso a aquélla, a menos que posteriormente hubiesen designado uno nuevo en comunicación especialmente destinada al efecto.

Tratándose de las demás entidades empleadoras, su domicilio será el que hayan consignado ante el respectivo Organismo Administrador.

Artículo 19.- En contra de las citadas resoluciones procederá el recurso de reconsideración, el que deberá interponerse ante el Servicio de Salud o la Mutualidad que emitió la resolución, dentro de los quince días siguientes a su notificación, señalando las ra-

zones que fundamentan la reconsideración solicitada. Dicho recurso deberá resolverse dentro de los treinta días siguientes a su interposición.

Lo anterior, es sin perjuicio del recurso de reclamación ante la Superintendencia de Seguridad Social, establecido en el inciso tercero del artículo 77 de la Ley N° 16.744. La Superintendencia podrá solicitar, si lo estima pertinente, informe del Servicio de Salud correspondiente, el que deberá informar en el plazo de quince días.

En caso de haberse solicitado la reconsideración de la resolución, el plazo para interponer la reclamación correrá a contar desde la notificación de la resolución que se pronuncie sobre la reconsideración.

Artículo 20.- Las diferencias de cotización originadas al resolverse un recurso, se restituirán o integrarán, según corresponda, durante el mes siguiente al de la notificación respectiva, sin reajuste, ni intereses, ni multas.

TITULO V

Disposiciones varias

Artículo 21.- Las entidades empleadoras no podrán cambiar de Organismo Administrador durante el segundo semestre del año en que se realice el Proceso de Evaluación.

Asimismo, no podrán cambiarse de Organismo Administrador entre el 1° de enero y el 31 de marzo del año siguiente al de la aplicación de un Proceso de Evaluación, las entidades empleadoras a las que, como resultado de dicho Proceso de Evaluación, se les haya recargado la tasa de Cotización Adicional a tasas superiores a las que les corresponderían en conformidad con el D.S. N° 110, de 1968, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Artículo 22.- Cuando una entidad empleadora cambie de Organismo Administra-

dor, el anterior Organismo Administrador deberá proporcionar al nuevo los antecedentes estadísticos necesarios para la aplicación de este Reglamento y la tasa de cotización adicional a que se encuentra afecta, dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que ellos le sean requeridos.

Artículo 23.- Las referencias que las normas legales o reglamentarias hagan a las disposiciones del D.S. N° 173, de 1970, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, se entenderán hechas a las del presente decreto.

Artículo 24.- Este Reglamento regirá a contar del 1° de julio del año 2001, fecha a contar de la cual se deroga el Decreto Supremo N° 173, de 1970, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

No obstante, el inciso primero del artículo 9° entrará en vigencia a contar del primer día del tercer mes siguiente al mes de la publicación en el Diario Oficial de este Reglamento.

Artículo 25.- Las resoluciones sobre fijación de la cotización adicional dictadas por los Servicios de Salud y Mutualidades de Empleadores conforme al Decreto Supremo N° 173 en consideración a la tasa de riesgo, que se encuentren vigentes al 1° de julio del año 2001, regirán hasta el 31 de diciembre de dicho año.

ARTICULOS TRANSITORIOS

Artículo 1°.- El primer Proceso de Evaluación de la magnitud de la siniestralidad efectiva en las entidades empleadoras que se efectúe conforme a este Reglamento, se hará a contar del 1° de julio del año 2001 sobre las bases de los tres Períodos Anuales inmediatamente anteriores, vale decir, de los comprendidos entre el 1° de julio de 2000 y el 30 de junio del año 2001; entre el 1° de julio de 1999 y el 30 de junio de 2000 y entre el 1° de julio de 1998 y el 30 de junio de 1999. En caso que el Período de Evaluación deba con-

siderar sólo dos Períodos Anuales, éstos corresponderán a los dos primeros indicados. Para tales efectos, las nóminas a que se refiere el artículo 11 de este Reglamento corresponderán, según el caso, a las de los tres o dos períodos a que se refiere este artículo.

No estarán afectas a la aplicación del primer Proceso de Evaluación, precisado en el inciso anterior, ni a los procedimientos administrativos correspondientes, las entidades empleadoras que tengan contratados sólo a los trabajadores de casa particular, ni los trabajadores independientes afectos al seguro establecido por la Ley N° 16.744, las cuales mantendrán vigentes la tasa de cotización adicional a que se encuentren afectas al 30 de junio de 2001 hasta el día anterior a la entrada en vigencia de la resolución correspondiente al segundo Proceso de Evaluación. ⁽⁷⁾

Por su parte, no estarán afectas a la aplicación del segundo Proceso de Evaluación, iniciado el 1° de julio de 2003, ni a los procedimientos administrativos correspondientes, las entidades empleadoras que tengan contratados a trabajadores de casa particular y exclusivamente por éstos, ni a los trabajadores independientes afectos al seguro social señalado en el inciso anterior, las cuales mantendrán vigentes la tasa de cotización adicional a que se encuentren afectas al 30 de junio de 2003 hasta el día anterior a la entrada en vigencia de la resolución correspondiente al tercer Proceso de Evaluación. ⁽⁸⁾

Las cotizaciones adicionales a que dé lugar el primer Proceso de Evaluación regirán a partir del 1° de enero del año 2002.

No obstante lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 21, las entidades empleadoras a las que, como resultado del pri-

(7) El artículo único, N° 6 del Decreto N° 34, D.O. 11.08.2001 agregó el inciso segundo del artículo primero transitorio.

(8) El artículo único del Decreto N° 41, de 2003, D.O. 30.01.2004, agregó el inciso tercero del artículo 1° transitorio.

mer Proceso de Evaluación, se les haya recargado la tasa de Cotización Adicional a tasas superiores a las que les corresponderían en conformidad con el citado D.S. N° 110, de 1968, no podrán cambiar de Organismo Administrador hasta el segundo semestre del año siguiente.

Artículo 2°.- En los cálculos de la Tasa de Siniestralidad por Invalideces y Muertes correspondientes a los Procesos de Evaluación se excluirán las incapacidades permanentes y muertes causadas por accidentes del trabajo ocurridos con anterioridad al 1° del mes siguiente al de la publicación de este Reglamento.

Asimismo, en el primer Proceso de Evaluación a que se refiere el artículo anterior, en el cálculo de la Tasa de Siniestralidad por Invalideces y Muertes, se excluirán las invalideces y muertes causadas por enfermedades

profesionales, evaluadas, en su caso, con menos de un 40% de incapacidad antes de la fecha indicada en el inciso anterior.

Las entidades empleadoras deberán proporcionar al Instituto de Normalización Previsional a solicitud de éste, la información sobre número de trabajadores de la empresa y de días sujetos a pago de subsidio, que se requiera para efectuar el primer Proceso de Evaluación.

Tómese razón, comuníquese, publíquese e insértese en la recopilación que corresponda de la Contraloría General de la República.- EDUARDO FREI RUIZ-TAGLE, Presidente de la República.- Germán Molina Valdivieso, Ministro del Trabajo y Previsión Social.- Alex Figueroa Muñoz, Ministro de Salud.

Lo que transcribo a Ud., para su conocimiento.- Saluda a Ud., Patricio Tombolini Véliz, Subsecretario de Previsión Social.

DIRECCION DEL TRABAJO

MODIFICA RESOLUCION N° 387 EXENTA, DE 2002, Y FIJA VALOR DE DOCUMENTOS QUE INDICA

RESOLUCION N° 911(*)

Núm. 911 exenta.- Santiago, 23 de septiembre de 2004.

Vistos:

1. Las facultades que me otorga el artículo 5° letra f, del D.F.L. N° 2 de 1967 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social;
2. La Resolución N° 55 de 1992 de la Contraloría General de la República, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue establecido por Resolución N° 520 de 1996 de dicho órgano contralor;
3. Lo dispuesto en el artículo 83 de la Ley N° 18.768 del año 1988;
4. Lo dispuesto en Oficio Circular N° 17 de fecha 12 de febrero de 2002;

Considerando: La necesidad de reajustar los valores que esta Dirección cobra por la emisión de los documentos señalados en la Resolución exenta N° 387 de fecha 11 de abril de 2002;

Resuelvo:

Modifícase la Resolución exenta N° 387 de fecha 11 de abril de 2002 en el sentido de dejar establecido que el valor de la emisión de los documentos en ella indicados, a contar

del 1° de noviembre del presente año, son los siguientes:

1. Certificado de cumplimiento de la legislación laboral y previsional, \$ 2.500 (dos mil quinientos pesos) y \$ 2.200 (dos mil doscientos pesos) en el evento de realizarse mediante la modalidad electrónica (vía internet), teniendo presente el menor costo involucrado en su otorgamiento.
2. Resoluciones exentas que autorizan o deniegan la solicitud de centralización de documentación laboral, \$ 5.000 (cinco mil pesos).
3. Resoluciones exentas que autorizan o deniegan solicitudes de sistemas excepcionales de distribución de jornadas de trabajo, \$ 6.000 (seis mil pesos).

Fíjase, a contar del 1° de octubre del presente año en la suma de \$ 4.400 (cuatro mil cuatrocientos pesos) el valor que se cobrará por la emisión de las resoluciones que autoricen o denieguen las solicitudes para fijación de lugar de mantención de documentación laboral.

Los valores que se recauden por este concepto constituirán ingresos propios de este Servicio, en conformidad con las instrucciones presupuestarias vigentes y se imputarán a la cuenta 01.03.

Regístrese y publíquese.- María Ester Feres Nazarala, Directora del Trabajo.

(*) Publicada en el Diario Oficial de 5.11.04.

DEL DIARIO OFICIAL

21 Octubre

- Resolución N° 621, de 4.10.04, de la Contraloría General de la República. Modifica Resolución N° 520, de 1996, que fijó el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Resolución N° 55, de 1992, que establece normas sobre exención del trámite de toma de razón.

23 Octubre

- Ley N° 19.976. Modifica el procedimiento de confección de ternas de jueces de garantía y de tribunales de juicio oral en lo penal.
- Resolución N° 12.543 (exenta), de 7.10.04, del Ministerio de Educación. Modifica Resolución (exenta) N° 4.692, de 2004, que aprueba términos de referencia para la postulación y adjudicación de Planes de Orientación Vocacional y Laboral, Programa de Educación y Capacitación Permanente "Chile Califica", en la forma que señala.

25 Octubre

- Extracto de Circular N° 51, de 20.10.04, del Servicio de Impuestos Internos. Instruye sobre normas del D.S. N° 344, del Ministerio de Hacienda, publicado en el Diario Oficial de 19.05.04 (contabilidad agrícola simplificada).

26 Octubre

- Decreto N° 168, de 28.07.04, del Ministerio de Educación. Modifica Decreto N° 352, de 2003, que reglamenta ejercicio de la función docente.

28 Octubre

- Ley N° 19.978. Establece feriado para la Región Metropolitana (*publicada en la edición anterior del Boletín*).

30 Octubre

- Decreto N° 673, de 27.08.04, del Ministerio de Justicia. Aprueba normas reglamentarias sobre Matrimonio Civil y Registro de Mediadores.

5 Noviembre

- Resolución N° 911 (exenta), de 23.09.04, de la Dirección del Trabajo. Modifica Resolución N° 387 (exenta), de 2002 y fija valor de documentos que indica (*publicada en esta edición del Boletín*).

6 Noviembre

- Ley N° 19.979. Modifica el Régimen de Jornada Escolar Completa Diurna y otros cuerpos legales.
- Decreto N° 112, de 5.08.04, del Ministerio de Salud. Reglamento sobre el pago de la asignación de estímulo a la función directiva a que se refieren los artículos 68 y siguientes del Decreto Ley N° 2.763, de 1979.
- Decreto N° 113, de 5.08.04, del Ministerio de Salud. Reglamento sobre procedimiento de acreditación y otorgamiento del componente de acreditación individual de la asignación de acreditación individual y estímulo al desempeño colectivo a que se refiere el inciso segundo del artículo 66 del Decreto Ley N° 2.763, de 1979.
- Decreto N° 123, de 20.08.04, del Ministerio de Salud. Aprueba reglamento que regula el otorgamiento del componente asociado al cumplimiento anual de metas sanitarias y mejoramiento de la atención proporcionada a los usuarios de las asignaciones de desarrollo y estímulo al desempeño colectivo, y de acreditación individual y estímulo al desempeño colectivo, conforme a lo señalado en los artículos 63 y 67 del Decreto Ley N° 2.763, de 1979.

8 Noviembre

- Ley N° 19.977. Modifica la Ley de Pesca respecto de exigencias para pescadores artesanales.
- Decreto N° 186, de 25.08.04, del Ministerio de Relaciones Exteriores. Corrección al Tratado de Libre Comercio Chile - Estados Unidos de América de 2003.

9 Noviembre

- Ley N° 19.980. Modifica la Ley N° 19.123, Ley de Reparación, ampliando o estableciendo beneficios a favor de las personas que indica.

10 Noviembre

- Ley N° 19.981. Sobre fomento audiovisual.

11 Noviembre

- Decreto N° 90, de 25.06.04, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Aprueba Reglamento de Funcionamiento de la Escuela de Tasadores de la Dirección General del Crédito Prendario.

12 Noviembre

- Decreto N° 160, de 14.07.04, del Ministerio de Educación. Modifica Decreto N° 313 de 2002, que reglamenta Programa Fondo de Proyectos de Mejoramiento Educativo.

12 Noviembre

- Decreto N° 162, de 14.07.04, del Ministerio de Educación. Modifica Decreto N° 63 de 2004, modificado por Decreto N° 141 de 2004 que otorga subvención a escolares de primer nivel de transición de educación parvularia.

15 Noviembre

- Resolución N° 709 (exenta), de 10.11.04, del Departamento de Cooperativas del Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción. Dicta normas de carácter contable y administrativas.
- Resolución N° 4.312 (exenta), de 10.11.04, del Ministerio de Justicia. Rectifica error en texto publicado en el Diario Oficial del Reglamento de la Ley N° 19.620 que dicta normas sobre adopción de menores.

17 Noviembre

- Decreto N° 787, de 26.08.04, del Ministerio de Hacienda. Modifica Decreto N° 983, de 2003, que aprobó reglamento para la aplicación de incremento por desempeño colectivo del artículo 7° de la Ley N° 19.553.

JURISPRUDENCIA JUDICIAL

CALIFICACION DE RELACION LABORAL DE SERVICIOS PROFESIONALES
O TECNICOS. CONVALIDACION DEL DESPIDO**Doctrina**

En concepto del sentenciador, la regla general es que todo trabajo remunerado y sujeto a fiscalización por la entidad empleadora, constituye un contrato de trabajo especialmente si se cumple, como en la especie, los elementos de la relación laboral, establecidos en el artículo 7° del Código del ramo y normatizado dicho principio rector, en el inciso 1° del artículo 8° del mismo cuerpo legal.

... Desde otro punto de vista, un principio que tuvo su origen, precisamente en el Derecho Laboral, es el de la primacía de la realidad y que se refiere a la existencia de una relación laboral como forma distinta del título que la rija y que tienen por objeto hacer prevalecer la verdad de los hechos, por encima de los acuerdos o nominaciones que las partes otorguen formalmente a la vinculación contractual. En el caso de autos, de los hechos establecidos, aparece que si es cierto el contrato se denomina de Prestación de Servicios a Honorarios, no lo es menos que se trata de un acuerdo de voluntades en el cual el empleador y el trabajador se han obligado recíprocamente. Este último, a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación y, el otro, a pagar una remuneración determinada. Respecto de la remuneración, ambas partes están de acuerdo en su existencia, del mismo modo que respecto a la prestación de servicios y, en el caso de autos, la subordinación y dependencia no solamente se visualiza a través de las expresiones contenidas en las 3ª, 4ª y 6ª de dicho contrato, sino también en el hecho establecido en el proceso que el trabajador se encontraba permanente a disposición de su empleador.

Sentencia del Segundo Juzgado de Letras en lo Civil de Talcahuano.

Talcahuano, 19 de noviembre de 2002.

Visto:

En fs. 1, comparece Claudio Correa Salinas, oficial motorista, domiciliado en Valenzuela 369, Población Partal Talcahuano y deduce demanda de nulidad de despido, en contra de la Empresa Alex Stewart Intercorp Chile y Cía. Ltda., representada por Fernando Augusto Joaquín Blaitt Pérez, con domici-

lio ambos en Colón 1343 Depto. 112 A, también de este Puerto. Fundamenta su demanda señalando que el 1° de marzo de 2002, ingresó a prestar servicios en el Programa de Certificación de las Capturas y Desembarcos, por aplicación de la Ley N° 19.713, que le fuera adjudicado a la demandada y que es coordinado y dirigido por el Servicio Nacional de Pesca. Tales servicios, dice, consistían en certificar las capturas a la recalada de naves pesqueras, de acuerdo a los procedimientos establecidos en las bases de licitación pública denominados Acreditación de Entidades Auditoras para la aplicación de la Ley N° 19.713

de SERNAP y cualquiera otra labor que fuere requerida, dentro del marco y desarrollo de dicho programa. Agrega que el referido contrato tendría vigencia hasta el 31 de diciembre de 2002, fecha de término del programa y tenía una remuneración fija mensual de \$ 250.000. Afirmó que el 10 de mayo del año en curso, se le comunicó verbalmente el término de su contrato, sin aviso previo ni motivo justificado, contrato que no se suscribió, que durante la prestación de servicios, la empresa demandada no efectuó el íntegro de las cotizaciones previsionales y pretendió disfrazar una relación laboral, bajo la fórmula de una aparente y simple relación de prestación de servicios a honorarios, sin otorgarle los beneficios propios de un contrato de trabajo. En consecuencia, y en virtud de lo establecido en la Ley N° 19.631 que modificó el artículo 162 del Código del Trabajo, deduce demanda de nulidad de despido al quedar, por consiguiente, subsistente la obligación de pagar las remuneraciones hasta la convalidación del despido, nulidad que produce el efecto de dejar vigente la obligación de remunerar al trabajador hasta que se convalide el despido, esto es, hasta que las cotizaciones sean debidamente enteradas en los organismos previsionales con los reajustes, intereses y multas. Pide, además, se ordene el pago de las remuneraciones pactada por el período convenido, a título de indemnización por lucro cesante por término anticipado de contrato a plazo fijo.

En fs.7, la demandada contesta pidiendo el rechazo de la demanda por ser improcedente y no ajustarse a los hechos en que se funda, a la realidad. Afirmó esta parte que es una Entidad Auditora, adjudicataria de los Servicios de Certificación en la Captura y Desembarque de recursos hidrobiológicos de origen industrial licitados en el proceso 2001 por el SERNAP, así, dice, le corresponde proporcionar a los armadores y por cuenta del SERNAP, el personal de certificadores encargado de supervisar las actividades de descarga y/o desembarque, de acuerdo a la forma, condiciones y demás circunstancias que se contienen en las bases técnicas de

licitación a la cual el mismo Servicio llamó y también en la Resolución N° 139 de 13 de febrero de 2002. En dicha resolución, se establecen tales condiciones de certificación; también, que corresponde al SERNAP adoptar las medidas y efectuar los controles para lograr un efectivo cumplimiento de la normativa vigente; que se desprende del Título II de la misma resolución de carácter de "Supervisor" que tiene el SERNAP, se establece también lo relativo al personal que realizará las labores de certificador, señalando que éste debe mantener una relación contractual de carácter permanente con la entidad auditora, siendo ella la responsable de los aspectos remunerativos o salariales, impositivos o previsionales, de salud, tributarios, de seguridad y de cualquier otra índole pactado en los respectivos contratos, señalándose también que no se aceptarán contratos de plazo fijo por períodos inferiores a 5 meses. También se contienen en dicha resolución, la forma y condiciones en que se deben prestar los señalados servicios, como la disponibilidad de 24 horas del día y la limitación para el certificador para atender otro servicio, hasta que finalice la certificación asignada; asimismo, se exigía la contratación de un seguro de vida y accidentes, lo que fue cumplido. Como se producirían períodos en que prácticamente no se produjeran activaciones, se optó por contratarse a los certificadores bajo la forma de Servicios a Honorarios, con un monto a cancelar a todo evento, lo que no fue objetado por el SERNAP, contrato que fue aceptado en este caso por el actor sin coacción alguna. En consecuencia no se dan los requisitos para que exista relación laboral, ésta no se configura, sin perjuicio de haberse suscrito un contrato de prestación de servicios. Siempre se le cancelaron sus haberes al actor aunque no se le efectuó descuento alguno por concepto de cotizaciones previsionales, sin que existiera objeción de parte del demandante. Respecto a la terminación del contrato, la demandada dice que la empresa estable facultada para poner término anticipado a los contratos, sin expresión de causa, sin embargo, en esta causa sí existió una poderosa causa para

ello, por cuanto el actor agredió a otro colaborador.

En subsidio, para el evento de estimarse que habría existió relación laboral entre las partes y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 162 del Código del Trabajo, pide se declare terminado el contrato a partir de la fecha en que se puso término, por la causal de la letra b) del artículo 160 del Código del Trabajo, esto es, vías de hecho ejercidas por el trabajador en contra de otro, con costas. Pide también se declare que el trabajador no tiene derecho a indemnización alguna y, además, se declare su derecho a imputar a cualquier cancelación que hubiere de efectuar, los valores ingresados en Tesorería por concepto de retención del 10% de honorarios cancelados, por haber sido ingresados a nombre del actor.

En fs. 12, se recibió la causa a prueba, fijándose los hechos sobre los cuales ésta debía recaer, resolución complementada a fs. 35.

En fs. 55, se realizó la audiencia de conciliación y prueba, rindiéndose documental adicional, confesional y testimonial por ambas partes.

En fs. 159 vta., se cito a las partes para oír sentencia.

Con lo relacionado y considerando:

I. En cuanto a la tacha.

1°. Que en fs. 47, la demandante deduce tacha en contra del testigo Pedreros Lara, por la causal del N° 7 del artículo 358 del Código de Procedimiento Civil, por existir manifiesta enemistad con el actor, al aducir la demandada como causal justificativa del término de la relación laboral, una supuesta agresión hacía éste, de parte del demandante.

2°. Que apareciendo de los antecedentes, que entre el actor y el testigo se suscita-

ron hechos que implican un alto grado de animadversión, se hará lugar a la tacha deducida por la actora a fs. 65 vta., conforme a la argumentación sostenida en la presentación de fs. 47, es decir, a juicio del sentenciador, se encuentra acreditada la enemistad que impide al testigo declarar con imparcialidad en la presente causa.

II. En cuanto al fondo.

3°. Que Claudio Correa Salinas, individualizado, ha deducido demanda de nulidad de despido en contra de la Empresa Alex Steward Intercorp Chile y Cía Ltda., representada por Fernando Augusto Joaquín Blait Pérez, de quienes también se han consignado sus señas personales en autos, fundamentado en las consideraciones de hecho y de Derecho referidas en lo expositivo del presente fallo.

4°. Que, contestando la demandada expresa que en su condición de entidad auditora le corresponde efectuar las certificaciones de captura, mediante el personal contratado para ello, cuya forma, condiciones y otras circunstancias, se encuentran detalladas en las Bases Técnicas de la Licitación. Invoca los considerandos 4° y 5° de la Resolución N° 139 que, entre otras cosas, expresa la obligación del Servicio Nacional de Pesca, de adoptar las medidas y efectuar controles para el efectivo cumplimiento de la normativa vigente, destacando el carácter de supervisor que en la actividad de los certificadores, tiene el SERNAPESCA. Agrega que el personal que ejercerá como certificador en cada entidad auditora, debe mantener una relación contractual, de carácter permanente con ésta, siendo ella la responsable de los aspectos remunerativos o salariales, impositivos o previsionales y de todo otro orden, no pudiéndose aceptar contratos de plazo fijo por períodos inferiores a cinco meses. De todo lo anterior concluye que los certificadores quedan sujetos a la supervigilancia de un tercero y no de su representado, sin horario de trabajo y sin la obligación de tener que concurrir a cada llamado. De lo que deriva que la

forma que debía contratarse al personal, era a través de un contrato de prestación de servicios a honorarios. Que cuanto al despido, hubo una causal poderosísima y que consistió en una grave agresión a un compañero de trabajo, en el cumplimiento de la actividad contratada, lo cual constituye una causal de caducidad del contrato laboral.

5°. Que en subsidio, solicita se declare la terminación del contrato del actor, a contar de la fecha en que se puso término esto es, desde el 10 de mayo de 2002, en base a la letra b) del artículo 160 del Código del Trabajo, es decir, vías de hecho ejercidas por el trabajador en contra de otro trabajador de la empresa.

6°. Que en orden a acredita los fundamentos fácticos de la acción deducida, el actor acompañó el documento de fs. 36, consistente en documento identificador. A fs. 48 acompañó copia autenticada de hoja de Libro de Guardia de Pesquera Itata S.A.

7°. Que la actora llamó a absolver posiciones al representante legal de la empresa demandada, obteniéndose de este medio de prueba que la labor del trabajador consistía en efectuar certificaciones de captura y desembarque para los efectos de la aplicación de la Ley N° 19.713, debiendo el trabajador someterse a normas de puntualidad y apego a los procedimientos establecidos por la Resolución N° 139 de la Dirección Nacional de Pesca, de 13 de febrero del año en curso. Reconoce también que el actor debía guardar estricta reserva; que la actividad debía ser prestada personalmente; que para el trabajo, la empresa le proporcionaba elementos de seguridad y que, además, los certificados debían estar a disposición de la empresa, las 24 horas del día.

8°. Que la demandante llama a estrados a los testigos Manquilef Gallardo y Cartagena Márquez, quienes deponen a fs. 55 vta. y siguientes, señalando, el primero, en cuanto a la relación laboral, que el actor tenía contrato de trabajo a plazo fijo a partir del 1° de

marzo al 31 de diciembre, como certificador de pesca y contralor de los barcos que recalaban. Agrega que en cumplimiento de la ley, por instrucción de los jefes de turno de la empresa, como el Sr. Iturra, don Juan Muñoz, designaban al certificador y que los supervisores de la empresa era el Sr. Valencia, el Sr. Cid y don Julio Pedreros, certificando la hora en que el actor llegaba a su trabajo. Agrega que los jefes de turno o el Sr. Juan Muñoz, llamaban telefónicamente al certificador, quien se encontraba disponible las 24 horas, los certificadores debían llevar una bitácora y estar 15 ó 30 minutos antes del desembarque. Además, en la bitácora se consignaban los trabajos e descarga y los datos de los camiones que realizaban dicha labor y que debían cumplir todas las órdenes e instrucciones impartidas por el empleador. El testigo Cartagena afirma que existió relación laboral entre el actor y la demandada, ya que los certificadores eran supervisados por personal de la empresa y que el contrato era del 1° de marzo al 31 de diciembre del año en curso. Agrega que al certificador se le llamaba a la casa con un margen de media hora y en la empresa se le informaba al barco que debía ir, debiendo estampar la hora de la empresa y la hora de llegada a la pesquera, firmar el ingreso a la pesquera y hacer las certificaciones correspondientes. Que los supervisores era el Sr. Pedreros, el Sr. Valencia y el Sr. Cid y el jefe de zona, el Sr. Soto y el jefe regional, el Sr. Decap. Reitera que los certificadores estaban a disposición de la empresa las 24 horas y que los coordinadores era don José Muñoz y don Juan Carlos Iturra; las instrucciones que debían cumplir se referían al horario y trabajar con apego a las normas que se establecían, especialmente el cumplimiento de la jornada; en la bitácora, debían anotar también todo lo relacionado con los camiones que transportaban el desembarque de pescado.

9°. Que la demandada presentó la instrumental de fs. 14 y siguientes, consistente en contrato de prestación de servicios a honorarios, fotocopia de boleta de prestación de servicios a terceros; fotocopia de Ord.

Nº 12.625 de la Dirección General de Territorio Marítimo y Marina Mercante, fotocopia de currículum vitae, fotocopia de Resolución Nº 139, fotocopia de póliza de accidentes personales; acta de comparecencia ante la Inspección del Trabajo; fotocopia autorizada de comprobante de atención de urgencia. En fs. 50, acompañó contrato de prestación de servicios a honorarios con anexo.

10°. Que la demandada, por su parte, pidió se llamara al actor a absolver posiciones, medio de prueba con el que se acredita que éste era certificador que prestaba servicios para la sociedad demandada y que la empresa le proporcionó toda la documentación que contempla las formas y las condiciones de desempeño, las cuales se contemplaban en las Bases Técnicas de la Licitación 2001, exigiéndose por el SERNAP, implementos de seguridad en el trabajo.

11°. Que en cuanto a la testimonial, la demandada presente a los testigos Estrada Beltrán, Gallegos Montecinos y Sánchez González expresando, la primera, que no hubo relación laboral entre las partes porque era un certificador que estaba al servicio de la empresa y que la forma de trabajo están dadas en las Bases Técnicas, que todos los antecedentes los registran en un formulario llamado DI, otorgado por el SERNAP. Agrega que los certificadores no cumplían horario de trabajo, ya que les otorgaban un barco y mientras el barco estuviera descargando tenían que estar ahí; si se excede de las 10 horas, llaman a la empresa para que manden otra persona. La testigo declara que ella no fue supervisada por la Empresa Alex Stewart, ya que es autónoma y toma sus propias decisiones y que los Sres. Cid y Pedredros apoyan en terreno, dice que estas personas son lo mismo que un junior y que si en alguna oportunidad firmaban la bitácora, era para registrar que habían ido a ver si los certificadores los necesitaban y que los elementos de seguridad son obligatorios en los lugares de trabajo y que están establecidos en la Bases Técnicas sobre Licitación. Agrega que en la casaca va el distintivo o logo de

la empresa demandada. Afirma también que no está obligada a concurrir a cada una de las activaciones que le haga la demandada y que en realidad se ha excusado hartas veces de ir, que la activación dura, en promedio, seis horas. Confirma, repreguntada, que la coordinación la hace la empresa demandada porque ellos designan el personal que va y que la persona designada para ello es don Juan Carlos Iturra. El testigo Gallegos Montecinos señala que él presta servicios para la empresa demandada y que no es controlado por la empresa Alex Stewart y que los Sres. Cid y Pedreros son los asistentes de terreno, les llevan material y colación, pero eso no es nada más que un apoyo. Agrega que la función es supervisar la descarga, verificar el tonelaje y controlar las cuotas que tienen las pesqueras. Sostiene que los datos de descarga quedan en un original y dos copias, uno que queda en poder del armador, el original al SERNAP y la copia a la empresa demandada. Afirma que no hay obligación de jornada, ya que ésta depende de las descarga que va entre las 2 y las 8 horas; que las activaciones del Sr. Correa y los certificadores en general, eran entre 6 y 8 horas, pero que ahora ha bajado a un promedio de entre 2 y 3 horas. El testigo Sánchez González, señala que respecto del actor hubo un empujón a un compañero, al Sr. Pedreros, el día 10 de mayo, fuera de la planta de harina de la Pesquera Itata.

12°. Que, además, se agregó al proceso, oficio de fs. 72, proveniente de la Inspección del Trabajo, que adjunta copia autorizada de la documentación relativa a Recurso de Protección seguido contra dicho Servicio y oficio de fs. 116, de la Contraloría General de República que remite informe de investigación practicada por dicho organismo en la Dirección Regional del SERNAPESCA.

13°. Que de los medio de prueba allegados al proceso, apreciados de la forma que lo autoriza la ley, es decir, de acuerdo a las normas de la sana crítica, consistentes en documental, testimonial y confesional, además de oficios que se han señalado oportu-

namente, se puede establecer como hechos, los siguientes:

- a) Que el actor Claudio Correa Salina, prestó servicios como funcionario de la empresa demandada a partir del 1° de marzo del presente año, en un contrato denominado "de prestación de servicios" cuyo plazo de vigencia era hasta el 31 de diciembre del año 2002.
- b) Que la vigencia de dicho contrato fue hasta el 10 de mayo, en que se informó al actor término del mismo.
- c) Que el contrato de trabajo que rola a fs. 14, permite concluir como hecho de esta causa, que el actor Correa Salinas debía prestar labores con arreglo a la Ley N° 19.713, con puntualidad y estricto apego a los procedimientos señalados por la resolución indicada y conforme a la programación de turnos diurnos y nocturnos; el actor tenía obligación de discreción y reserva respecto a su función, además, debía presentar un informe de la actividad desarrollada en el período; que su función específica debía cumplirla personalmente, todo lo cual, además, fue acreditado por los testigos de la demandante.
- d) Que la demandada debía otorgar ropa y elementos de seguridad y trabajo para el ejercicio de las funciones.
- e) Que los certificadores debían estar en forma permanente a disposición de la empresa demandada.

14°. Que en lo que respecta al elemento más característico de la subordinación y dependencia, esto es, la circunstancia de recibir órdenes e instrucciones de los funcionarios superiores de la empresa demandada, existen declaraciones contradictorias entre los testigos de la actora y los de la parte demandada, sin embargo, el sentenciador le dará mayor valor a los primeros, por cuanto aparecen mejor instruidos y con mayor cono-

cimiento de los hechos y sus circunstancias, en especial en cuanto a la inverosimilitud de las declaraciones de los testigos de la demandada, que afirman que ellos no tenían control alguno y que realizaban su trabajo sin ninguna dirección, todo lo cual no resulta creíble cuando se trata del cumplimiento de una actividad operacional regida por unas Bases Administrativas de Licitación, que tenían por objeto fiscalizar las cuotas de captura entregadas a distintas empresas pesqueras y a los movimientos de desembarque de las mismas.

15°. Que en concepto del sentenciador, la regla general es que todo trabajo remunerado y sujeto a fiscalización por la entidad empleadora, constituye un contrato de trabajo, especialmente si se cumple, como en la especie, los elementos de la relación laboral, establecidos en el artículo 7° del Código del ramo y normatizado dicho principio rector, en el inciso 1° del artículo 8° del mismo cuerpo legal.

16°. Que, desde otro punto de vista, un principio que tuvo su origen, precisamente en el Derecho Laboral, es el de la primacía de la realidad y que se refiere a la existencia de una relación laboral como forma distinta del título que la rija y que tiene por objeto hacer prevalecer la verdad de los hechos, por encima de los acuerdos o nominaciones que las partes otorguen formalmente a la vinculación contractual. En el caso de autos, de los hechos establecidos, aparece que si bien es cierto el contrato se denomina de Prestación de Servicios a Honorarios, no lo es menos que se trata de un acuerdo de voluntades en el cual el empleador y el trabajador se han obligado recíprocamente, este último, a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación y, el otro, a pagar una remuneración determinada. Respecto de la remuneración, ambas partes están de acuerdo en su existencia, del mismo modo que respecto a la prestación de servicios y, en el caso de autos, la subordinación y dependencia no solamente se visualiza a través de las expresiones contenidas en las cláusulas 3ª, 4ª y

6ª de dicho contrato, sino también en el hecho establecido en el proceso, que el trabajador se encontraba permanente a disposición de su empleador.

17°. Que la circunstancia que un tercero además supervigilará las acciones de la empresa, no constituye una subordinación y dependencia separada de la relación que vincula al trabajador con la Empresa Alex Steward, pues, el organismo fiscal, fiscalizaba a esta última en su actividad contractual de prestación de servicios con el SERNAPESCA, pero dicha relación contractual no puede aplicarse también a la relación entre la demandada y el trabajador.

18°. Que la actora ha solicitado que se declare nulo el despido, por cuanto a la fecha del 10 de mayo de 2002, en que se puso término unilateralmente por la demandada a la relación laboral, no se había cumplido con lo dispuesto en el artículo 162 del Código del Trabajo, consecuentemente, dicho término de contrato es nulo, no produce ningún efecto, salvo aquel de permitir la vigencia de la obligación de remunerar de cargo del empleador, hasta que se convalide el despido, es decir, el pago de las cotizaciones previsionales y el aviso correspondiente al trabajador.

19°. Que en cuanto a la petición aludida, el empleador, correspondiéndole la obligación de acreditar el pago de las cotizaciones previsionales, por haberse establecido la vigencia de una relación laboral, entre el 1° de marzo y el 10 de mayo del presente año, no allegó medio de prueba alguno destinado a dicho efecto.

20°. Que como se trataba de un contrato a plazo fijo, es decir, hasta el 31 de diciembre de 2002, la indemnización respectiva, resulta equivalente a la suma que le corresponde al trabajador por término anticipado del contrato a plazo fijo, sin que exista una causal de despido.

21°. Que en este mismo orden de ideas, la demandada ha solicitado que se aplique la

causal del artículo 160 letra b) del Código del Trabajo, esto es, vías de hecho ejercidas por el trabajador en contra de otro, respecto de lo cual, el sentenciador no podrá dar lugar por cuanto no cumplió los requisitos formales de avisar al trabajador y poner en conocimiento de la Inspección del Trabajo la respectiva causal, lo que ha impedido que éste pueda defenderse respecto de dicha imputación.

Desde otro punto de vista, a juicio del sentenciador, dicha causal no aparece acreditada, desde que la declaración del testigo Sánchez González nada sostiene al respecto, ya que sólo expresa que el actor le dio un empujón y saco para afuera al presunto ofendido, cerrando la puerta, por lo que no tuvo mayor conocimiento de lo ocurrido, circunstancia que no puede servir de fundamento a una causal de la naturaleza de aquella invocada por la demandada.

22°. Que, por otra parte, la petición subsidiaria debió haber sido deducida en una demanda reconventional y no como petición subsidiaria de las defensas invocadas.

23°. Que los demás medios de prueba aportados, no modifican las conclusiones a que ha arribado el sentenciador.

Por estas consideraciones y visto, además, lo prevenido en los artículos 7°, 8°, 9°, 10 y siguientes, 159 y siguientes y 425 y siguientes del Código del Trabajo, se declara:

I. En cuanto a la tacha.

Que se acoge, con costas, la tacha deducida por la parte demandante.

II. En cuanto al fondo.

Que se hace lugar a la demandada de autos en todas sus partes, con costas, en consecuencia, se declara nulo el despido de que ha sido objeto el trabajador con fecha 10 de mayo del año en curso y se condena a la parte demandada, al pago de las cotizacio-

nes previsionales por el período comprendido entre el 1° de marzo pasado hasta la fecha de la convalidación de dicho despido; además, al pago de una indemnización por término anticipado de contrato, ascendente a la suma de \$ 1.924.993, suma que se aumentará conforme a lo dispuesto en el artículo 63 del Código del Trabajo.

Regístrese, notifíquese y archívese si no se apelare

Dictada por don Manuel Muñoz Astudillo, Juez titular.

Rol N° 3.752-2002.

Sentencia de la Corte de Apelaciones de Concepción.

Concepción, 22 de julio de 2003.

Visto:

Se reproduce el fallo en alzada, con excepción de su considerando 22 que se elimina.

Y se tiene en su lugar y, además, presente:

1. Que la demandada en este juicio, la sociedad Alex Stewart Intercorp Chile y Compañía Limitada, se ha alzado en grado de apelación de la sentencia de fojas 161, que resultara adversa a sus pretensiones principal y subsidiaria.

Se alza, primeramente, en contra de la decisión que acogió la tacha deducida en contra del testigo Julio César Pedreros Lara, por existir manifiesta enemistad entre el actor y el testigo (artículo 358 N° 7 del Código de Procedimiento Civil) por la agresión que se dice hizo objeto el trabajador demandante a Pedreros y que sirvió de fundamento al despido.

El apelante estima improcedente la tacha acogida porque el testigo, dice, fue pre-

cisamente la persona o compañero de labores que fue directamente agredido por el actor, agresión que estima acreditada en el proceso.

El fundamento de la apelación de la sentencia en esta parte, no hace sino reforzar la razón que tuvo el juez a quo para acoger la inhabilidad alegada, por cuyo motivo el recurso, en esta parte, no puede ser acogido.

En cuanto al fondo:

2. Que no existe discusión entre las partes respecto de la circunstancia de la prestación de servicios del actor para la empresa, el tipo de trabajo contratado, la remuneración convenida y la vigencia del contrato.

El punto en discusión es el relativo a la naturaleza de la relación de trabajo que se dio entre las partes: un contrato de trabajo a plazo fijo regido por las normas del derecho laboral, según lo declara el trabajador, y un contrato a honorarios, como postula la empresa demandada, apoyada en el documento de contrato de fojas 14 y 50.

El juez resolvió la controversia decidiéndola a favor de la proposición del trabajador.

Las razones que el juez de primera instancia considera para decidir como lo hizo el punto en debate indicado, que es clave en el litigio, son las adecuadas al mérito del proceso.

Es perfectamente claro que el actor en su condición de certificador perteneciente a la dotación del personal de certificadores de la empresa demandada, se encontraba sometido a estrictas pautas de trabajo.

Debe tenerse presente que la actividad de la empresa demandada en lo atinente al asunto en discordia, se inserta en el ámbito de explotación de los recursos hidrobiológicos por cuya protección, conservación y aprovechamiento debe velar el Estado.

El Servicio Nacional de Pesca o SERNAPESCA, es el organismo estatal encargado de ejecutar la política pesquera nacional y fiscalizar su cumplimiento, en especial la debida aplicación de las normas legales y reglamentarias sobre pesca y otras formas de explotación de dichos recursos.

En cumplimiento de su función específica de control de la pesca industrial, SERNAPESCA establece, mediante resolución, los requisitos y condiciones que deben cumplirse en torno a la entrega de información sobre captura por viaje de pesca que deben proporcionar los pesqueros industriales, a través de un proceso de certificación que efectúan con su personal de certificadores, las entidades auditoras acreditadas por el Servicio Nacional de Pesca o SERNAPESCA (artículo 10 Ley N° 19.713 sobre Límite Máximo de Captura por Armador, etc.).

Estas entidades auditoras son acreditadas luego de ganada la licitación a que se llama por SERNAPESCA.

La resolución en que se contienen los requisitos y condiciones a que deben sujetarse las entidades auditoras están contenidas en la Resolución N° 139 de 13 de febrero de 2002 del Servicio Nacional de Pesca, Subsecretaría de Pesca, Ministerio de Economía (Diario Oficial 20 de febrero 2002), que establece Procedimiento para la Certificación de las Capturas y Desembarques para la Aplicación de la Ley N° 19.713 (esta resolución acaba de ser reemplazada por la Resolución N° 738 de 23 de junio de 2003, Diario Oficial 9 de julio de 2003).

3. Que, como puede apreciarse, la función fiscalizadora y de control de la pesca, industrial para el caso, el Estado la cumple a través de SERNAPESCA y este Servicio la licita a Entidades Auditoras a las cuales acredita para el procedimiento de certificación, de captura y desembarque, las que, a su vez, designan al profesional encargado de certificar la captura y desembarque de los recursos

hidrobiológicos de origen industrial (Título I Disposiciones Generales Resolución N° 139).

Tanto la Entidad Auditora como su dotación de certificadores están sometidos a estrictas pautas reglamentarias y el hecho que la Entidad Auditora deba acreditar sus certificadores ante el Servicio o SERNAPESCA, no significa que su vinculación de trabajo (la del certificador) sea de responsabilidad del organismo estatal. No tendría, entonces, ninguna razón de ser la privatización de parte de la función fiscalizadora. Le habría bastado al Servicio tener sus propios certificadores.

La Entidad Auditora cumple un servicio de vigilancia y control a través de sus certificadores y el Servicio cumple vigilancia y control sobre esa vigilancia y control (una supervigilancia y sobrecontrol).

4. Que no cabe duda que el certificador demandante señor Correa Salinas es un trabajador dependiente de la Entidad Auditora, para el caso, la sociedad demandada, que debe cumplir (la sociedad) con el Programa de Certificación licitado en el que participa.

El certificador tiene, entre otras, la obligación de concurrir los días y horarios establecidos y asignados a efectuar el servicio de certificación (Título IV, vigésimo primero, Resolución N° 139). No se trata, como lo afirman los testigos de la demandada, Estrada y Gallegos (fojas 62 y 63 vuelta), de que los certificadores concurren a su tarea cuando ellos quieran.

Los certificadores tienen obligación, asimismo, de portar su tarjeta (TIC) que los identifica como certificador; obligación, también, de portar su Agenda o Cuaderno foliado proporcionado por la Entidad Auditora, timbrado por el Servicio, en donde registra los antecedentes operacionales de cada certificación; obligación, igualmente, de presentarse a su trabajo con su ropa de trabajo y seguridad; obligación de concurrir a su labor con su equipo de muestreo; obligación de no retirarse de la faena mientras no termine el

desembarque y otras específicas de su función.

Todas estas obligaciones deben ser fiscalizadas y controladas por la Entidad Auditora, puesto que, en caso de incumplimiento de cualquiera de ellas (de las obligaciones detalladas), no es sancionado el certificador sino la Entidad Auditora, con multa (Título IV, vigésimo cuarto, Resolución N° 139).

Contrariando disposiciones reglamentarias no pueden los testigos de la demandada sostener con algún asomo de seriedad, que los certificadores (los testigos son también certificadores) son autónomos y libres en su trabajo, el que realizan según quieran o no.

La demandada, de acuerdo a Reglamento (Resolución N° 139), como Entidad Auditora, tiene la obligación de controlar y fiscalizar el trabajo de sus certificadores. Ello explica la presencia en terreno de los supervisores de la empresa a que hacen referencia los testigos de la demandante (testigos Manquilef y Cartagena, fojas 55 vuelta a 61).

No se trata de meros apoyadores en terreno o asistentes en terreno, como afirman los testigos de la demandada cuando se les pregunta por la supervisión que realiza la empleadora y niegan que el trabajo de los certificadores sea supervisado por la Entidad. Ello sin perjuicio de la sobrevigilancia de SERNAP, como se dijo.

5. Que, en estas condiciones, es claramente observable que el actor cumplía jornadas de trabajo y estaba sujeto a control y fiscalización en su prestación de servicios que era remunerada mensualmente (\$ 250.000) y resulta así indudable que se está en presencia de un contrato de trabajo.

El contrato de trabajo está constituido, esencialmente, por la prestación personal de los servicios, la remuneración y el hecho de que ellos (los servicios) se presten bajo dependencia y subordinación del empleador.

La supervisión o vigilancia inmediata de la empresa le otorga a la prestación de servicios del certificador demandante un tono real de desempeño bajo subordinación y dependencia, es decir, bajo los términos de un contrato de trabajo.

El hecho que el certificador realizara su trabajo propio con libertad, no excluye la vigilancia y control de la empleadora sobre los diversos tópicos que contempla la Resolución N° 139.

No se trata de un profesional que acude a voluntad a una consulta, sino de un técnico mecánico (maquinista motorista 2ª y 1ª clase, fojas 21) que cumplía jornadas de trabajo bajo rigurosas normas de doble control de la Entidad Auditora que lo contrató y de SERNAPESCA.

6. Que, ahora bien, frente a todo lo concluido no tiene importancia que el trabajador otorgara boletas de honorarios a la demandada por su trabajo, como tampoco que tributara como profesional independiente en Impuestos Internos.

La existencia, en la especie, de un contrato escrito (fojas 14 y 50) que reza contrato de prestación de servicios a honorarios, no desvirtúa la realidad de la prestación laboral que se define por sus condiciones prácticas en el terreno de los hechos y no de acuerdo con la denominación que se le dé.

La dinámica en que se concreta el vínculo obligacional es la que determina la naturaleza de éste. En el caso de autos ese vínculo ha resultado ser de carácter laboral, como lo ha resuelto el juez a quo, y no civil como pretende la demandada.

No ha podido, en consecuencia, esta parte poner término al contrato del trabajador en la forma que lo ha hecho, por su sola voluntad y anticipadamente, como se expresa en la cláusula sexta del documento de contrato (fojas 14 y 50) que la demandada agregó al proceso.

7. Que respecto de la alegación subsidiaria de la demandada para que se declare la terminación del contrato del actor en base a la letra b) del artículo 160 del Código del Trabajo, esto es, vías de hecho ejercidas por el trabajador en contra de otro trabajador de la misma empresa, debe señalarse que tal alegación es inoportuna y pone al trabajador en situación de indefensión sin posibilidad de ejercer las acciones pertinentes a un despido que tiene como fundamento la causal indicada.

Esa sola circunstancia deslegitima la defensa de la demandada que no puede, en tales condiciones, ser aceptada.

8. Que de acuerdo con lo que ha quedado resuelto en torno a la naturaleza del contrato entre las partes –de índole laboral y no civil– corresponde que se decrete el pago de las cotizaciones de seguridad social por todo el tiempo trabajado y hasta la convalidación del despido, como lo ha resuelto el juez de primera instancia, y no a partir de la fecha del despido como lo quiere el apelante.

9. Que corresponde, por otro lado, se declare, como pide el apelante, que las cotizaciones que se ordena pagar, sean deducidas de las remuneraciones del trabajador. Así deberá declararse.

Ello, de conformidad con lo que preceptúa el inciso 2º del artículo 19 del Decreto Ley N° 3.500 sobre "Sistema de Pensiones" que estableció un sistema financiero de capitalización individual que depende de los ingresos del imponente y de su capacidad de ahorro.

Al empleador compete la obligación de declarar y pagar las cotizaciones, y también la obligación de deducirlas de las remuneraciones del trabajador (imperativo "deducirá").

En una palabra, la seguridad social la costea el propio trabajador. Es obvio, entonces, que de las remuneraciones que la sentencia complementaria (fojas 183) ordena pagar deberán deducirse las cotizaciones que

la sentencia de fojas 161 dispone que pague el empleador.

10. Que es evidente, que tanto el pago de remuneraciones como el pago de cotizaciones, no puede ir más allá de la fecha de término del contrato, esto es, el 31 de diciembre de 2002, puesto que, tal y como se expresa en la demanda, el contrato tenía vigencia hasta la indicada fecha.

Prolongar el pago de las remuneraciones más allá de la data expresada importaría un enriquecimiento sin causa. Y como del pago de las remuneraciones depende la deducción de las cotizaciones previsionales, sólo hasta donde aquéllas lleguen alcanzarán las cotizaciones.

Conviene hacer presente que de autos no consta pago alguno hasta la fecha.

11. Que, finalmente, el último punto cuestionado por el apelante es el relativo al pago de la indemnización por término anticipado de contrato (\$ 1.924.993) que cubre el período 11 de mayo de 2002, día posterior al del despido, al 31 de diciembre del mismo año, fecha de término de la prestación de servicios (plazo fijo) del trabajador demandante.

Estima el apelante que pagar remuneraciones y pagar indemnización constituye un doble pago por el mismo período y se daría un fallo ultrapetita y/o un enriquecimiento sin causa.

Al respecto, cabe señalar que el pago de la indemnización por el mismo período que debía tener vigencia el contrato, esto es, hasta el 31 de diciembre de 2002, no constituye un doble pago. La indemnización tiene como causa de pedir el perjuicio que se causa al trabajador al privarlo de las remuneraciones que debía percibir hasta el término de su contrato, y el pago de remuneraciones tiene como causa de pedir la nulidad especial de la Ley N° 19.631, que conlleva como sanción el pago de remuneraciones hasta que se convalide el despido, que en el caso

de autos, como se dijo, no puede ir más allá de la fecha de término del contrato si no se acredita que se pagó antes de dicha época.

No procede así aceptar el planteamiento del apelante sobre este punto.

Con arreglo a los razonamientos expuestos y según lo disponen los artículos 463, 468, 472 y 473 del Código del Trabajo, se confirman la sentencia apelada de diecinueve de noviembre de dos mil dos, escrita a fojas 161, y su complementaria de veintinueve de noviembre también de dos mil dos, escrita a fojas 183, con declaración que las cotizaciones previsionales que debe declarar y pagar el empleador demandado deberán ser deducidas de las remuneraciones que según este fallo debe pagar al trabajador, y que tanto las remuneraciones como las coti-

zaciones se pagarán hasta la convalidación del despido y nunca más allá del 31 de diciembre de 2002, fecha de término de la vigencia del contrato (a plazo fijo) de trabajo entre las partes.

Regístrese y devuélvase con sus agregados.

Redacción a cargo de la Ministro señorita Isaura Esperanza Quintana Guerra.

Proveída por las Ministras señoritas Isaura Quintana Guerra y María Leonor Sanhueza Ojeda. No firma el Abogado Integrante señor René Ramos Pazos, aunque participó en la vista y acuerdo de la causa, por encontrarse enfermo.

Rol N° 4.452-2002.

JURISPRUDENCIA JUDICIAL

ACCIDENTE DEL TRABAJO. INDEMNIZACION.
RESPONSABILIDAD DE EMPLEADOR POR INFRACCION CONTRACTUAL**Doctrina**

La acción interpuesta por el actor se sustenta en el artículo 184 del Código del Trabajo, que contempla como obligación esencial del contrato de trabajo, en lo que dice relación con las obligaciones del empleador, el deber de éste de prestar seguridad efectiva a sus trabajadores que se traduce en proteger su vida y su salud en el trabajo en términos de impedir que puedan reportar daño por causa o con ocasión del mismo.

El incumplimiento de esta obligación de seguridad importa, constituye, una infracción contractual y hace responsable al empleador en sede contractual en los términos del artículo 69 de la Ley N° 16.744, en cuanto se reclama del empleador las otras indemnizaciones a que tenga derecho con arreglo a las disposiciones del derecho común, incluso el daño moral.

... si bien hubo imprudencia del trabajador al operar una máquina cuyo funcionamiento desconocía en una tarea que no correspondía, tal circunstancia no excluye la culpabilidad del empleador, tan sólo permite que opere la reducción que contempla el artículo 2330 del Código Civil y que la demandada alegó subsidiariamente.

Sentencia de la Corte de Apelaciones de Concepción.

Concepción, 26 de agosto de 2003.

Visto:

Se reproduce el fallo en alzada, con las siguientes modificaciones previas:

En el considerando 12º, los párrafos "3)" y "4)" que aparecen repetidos en su numeración, en fojas 114 vuelta, se les distingue con sendas letras "A", en cada caso.

En el considerando 13º párrafo 1), se elimina al comienzo la preposición "que" repetida y en la segunda línea se elimina el artículo "un" repetido.

En el considerando 25º se sustituye "desvirtuada" por "desvirtuado".

En el considerando 26º se sustituye "\$ 4.000.000" por "\$ 1.100.000".

Y se tiene también presente:

1.- Que el presente proceso por indemnización por accidente del trabajo, que ha seguido el actor Christian Dennys Beltrán Muñoz con la empresa Recauchajes Concepción Ltda., se ha elevado en grado de apelación por ambas partes.

La demandada (fojas 128), para que la sentencia que ha resultado adversa a sus intereses, se enmiende y se determine: a) que el Tribunal es incompetente porque debe conocer de la indemnización un tribunal or-

dinario y no uno especial; b) que la acción entablada no es procedente por estar prescrita, ya que el plazo máximo es de cuatro años desde que ocurrió el hecho y en el caso presente se interpuso la acción a los casi cinco años; c) que, en todo caso, debió rechazarse el daño directo porque no fue probado, y d) porque el daño moral no pudo ser fijado en la suma que se señala, por haberse expuesto imprudentemente el actor al mismo y porque la vida del actor no ha demostrado impactos verdaderamente negativos, sino que, por el contrario, ha experimentado una notoria mejoría.

La demandante, por su parte, pide igualmente se enmiende el fallo, revocándose en cuanto no da lugar a indemnizar el lucro cesante actual y futuro hasta por la suma reclamada de \$ 36.672.000 y se declare que se hace lugar a él por el total reclamado y se condene en costas a la vencida porque no tenía motivo plausible para litigar, a su juicio, confirmándose el fallo en lo demás, con declaración que se aumenta el monto del daño moral a la suma de cien millones de pesos o la suma mayor de los ocho millones que determine el tribunal de alzada, con costas del recurso.

2.- Que respecto de las peticiones de la demandada, y en primer lugar lo que dice relación con la incompetencia alegada de los juzgados especiales del trabajo para conocer de la materia demandada, hay que señalar que sobre este tópico del recurso de la apelante, no se emitirá el pronunciamiento que correspondería declarar, en razón de lo manifestado por esa parte en su alegato en la vista de la causa, en el sentido que no va a insistir en la incompetencia por lo que ha resuelto la Corte Suprema en orden a que la materia de autos, si proviene de un contrato laboral, es de competencia de los juzgados del trabajo.

Esta manifestación de la demandada importa un desistimiento de la apelación en ese punto.

3.- Que, efectivamente, y tal como ha reconocido la demandada, la materia tratada en estos autos proviene de un contrato del trabajo.

El accidente del actor se produjo durante la vigencia de la contratación del trabajador. Este es un hecho de la causa.

De igual modo, el hecho nocivo se produjo mientras el actor prestaba servicio en su horario de trabajo, manipulando una máquina trituradora de caucho.

Las tareas para las cuales el trabajador fue contratado son las de bodeguero y ayudante industrial (fojas 1), que el demandante, sin discusión contraria, describe que consistían en mantener la rotación de neumáticos en la bodega, vigilar el orden de la misma bodega y, en general, ayudar en todos los menesteres del trabajo.

La demandada no discutió la existencia ni la vigencia del contrato de trabajo al tiempo del accidente, ni la ocurrencia de éste.

Controvirtió sí, esa parte, el modo cómo se produjo el hecho, según la narración del actor. Aduce (fojas 23 vuelta), que el trabajador se presentó a trabajar como experto en seguridad y alegó (sic) y presentó un curso de seguridad industrial. Dice, también, que los empleados de la firma le señalaron que no usara la máquina moledora de caucho, pues era peligrosa y que, pese a ello, aduciendo su capacidad técnica, sin recibir orden de nadie y sin que nadie se fijara, usó la máquina que causó el accidente.

4.- Que, como aparece de la demanda y lo consigna el juez de primer grado en el considerando 18 de su fallo, la acción interpuesta por el actor se sustenta en el artículo 184 del Código del Trabajo, que contempla como obligación esencial del contrato de trabajo, en lo que dice relación con las obligaciones del empleador, el deber de éste de prestar seguridad efectiva a sus trabajadores que se traduce en proteger su vida y su salud

en el trabajo en términos de impedir que puedan reportar daño por causa o con ocasión del mismo.

El incumplimiento de esta obligación de seguridad importa, constituye, una infracción contractual y hace responsable al empleador en sede contractual en los términos del artículo 69 de la Ley N° 16.744, en cuanto se reclama del empleador las otras indemnizaciones a que tenga derecho con arreglo a las disposiciones del derecho común, incluso el daño moral.

No se debe confundir la indemnización que se demanda en el presente juicio con las prestaciones de la Ley N° 16.744. El artículo 69 de esta ley, hace compatibles las prestaciones de la ley sobre accidentes del trabajo y las indemnizaciones (otras) que puedan reclamarse del empleador culpable del accidente.

5.- Que, ahora bien, el incumplimiento contractual de que se viene hablando, en presencia de un accidente como el de que se trata en estos autos, pone el peso de la prueba de cargo del empleador –del demandado, para el caso– quien de acuerdo con las reglas de la responsabilidad civil (artículo 1547 Código Civil) está gravado con una presunción de culpa que debe desvirtuar.

6.- Que corresponde, pues, al empleador demandado desvanecer la presunción de culpa que pesa sobre él.

Al efecto la prueba que el demandado produjo en autos no tiene, con mucho, mérito bastante para desvirtuar la presunción de culpa en referencia.

El demandado ofreció probar que los hechos fueron radicalmente diferentes a como se describen en la demanda y presentó para ello dos testigos, los que carecen de la información necesaria y adecuada que permita arribar a la conclusión que el empleador tenía adoptadas las medidas pertinentes para evitar la ocurrencia de un infortunio como el

que ocurrió con el manipuleo del trabajador en el molino.

No cabe la menor duda que el actor operaba la máquina para preparar la comida para los perros como se lo habían ordenado. Recuérdese que, según el contrato, el trabajador era ayudante industrial, junior, según la jefe de personal Viviana Soto Bascur (fojas 62 vuelta), y que debía obedecer órdenes de las encargadas del local, como reconoce en su absolución el representante de la empresa demandada (absolución fojas 58, articulación 5ª).

La advertencia sobre la peligrosidad de la trituradora que los testigos de la demandada dicen haberle hecho al actor al incorporarse a la empresa no es, obviamente, una medida de seguridad. Es un simple gesto de buena voluntad entre compañeros.

No hay noticia de señalización alguna en el recinto ni se sabe de alguna lista de precauciones que deban atender los trabajadores de la empresa.

7.- Que, después de todo lo examinado, queda en claro que si bien hubo imprudencia del trabajador al operar una máquina cuyo funcionamiento desconocía en una tarea que no correspondía, tal circunstancia no excluye la culpabilidad del empleador, tan sólo permite que opere la reducción que contempla el artículo 2330 del Código Civil y que la demandada alegó subsidiariamente.

8.- Que no lleva razón el demandado en su alegación de que la acción indemnizatoria se encuentra prescrita por disposición del artículo 480 del Código del Trabajo, que a su parecer es la norma aplicable al caso de autos.

Al respecto, cabe señalar que, según se ha resuelto reiteradamente, la prescripción de las acciones indemnizatorias (prestaciones e indemnizaciones) de que trata la Ley N° 16.744 sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, tiene lugar en

el plazo de cinco años contados desde la fecha del accidente o desde el diagnóstico de la enfermedad (artículo 79 ley citada).

Se trata de una prescripción especial que comprende todas las acciones a que tiene derecho la víctima de un accidente del trabajo.

9.- Que los sentenciadores comparten el criterio expresado por la juez de primer grado en el considerando 26° de su fallo, en lo tocante al lucro cesante de que allí se trata, pero no están de acuerdo con el monto fijado por la funcionaria que, estimando una diferencia de \$ 104.514 entre la remuneración pactada de \$ 191.427 (fojas 1) y la pensión por accidente del trabajo ascendente a \$ 86.913, ha regulado la indemnización en cuatro millones de pesos, que equivale a una diferencia entre dichos montos por espacio de poco más de 38 meses, que equivalen a poco más de 3 años.

Los revisores estiman del caso rebajar dicha cantidad de cuatro millones a sólo un millón trescientos mil pesos (\$ 1.300.000), teniendo en cuenta para ello muy especialmente la circunstancia expuesta por el propio actor en su demanda, en cuanto a que el trabajo para el que se contrató en la empresa demandada (bodeguero y ayudante industrial, fojas 15) era algo temporal, pues había terminado sus estudios de técnico administrativo para la construcción.

Los jueces no pueden ir más allá de sus propios propósitos; por ello es que han determinado la indemnización de que se trata en una cantidad que representa un poco más de un año de diferencia entre el sueldo y su pensión por accidente del trabajo.

Con arreglo a los razonamientos expuestos y lo que disponen los artículos 463, 468, 472 y 473 del Código del Trabajo, se confirma la sentencia de veinticinco de noviembre de dos mil dos, escrita a fojas 111, en lo apelado, con declaración que se rebaja el monto de la indemnización por lucro cesante

a la suma de un millón trescientos mil pesos (\$ 1.300.000).

No se condena en costas por haberse alzado ambas partes.

Regístrese y devuélvase.

Redactó la Ministro señorita Isaura Esperanza Quintana Guerra.

Proveído por las Ministros señoritas Sara Herrera Merino, Isaura Quintana Guerra y María Leonor Sanhueza Ojeda.

Rol N° 679-2003.

Sentencia de la Excma. Corte Suprema.

Santiago, 2 de diciembre de 2003.

Vistos y teniendo presente:

Primero: Que en conformidad a lo dispuesto en los artículos 781 y 782 del Código de Procedimiento Civil, se ordenó dar cuenta de los recursos de casación en la forma y en el fondo deducidos por el demandado a fojas 141.

En cuanto al recurso de casación en la forma:

Segundo: Que el recurrente deduce recurso de casación en la forma, contra la sentencia de veintiséis de agosto del año en curso, escrita a fojas 137 y siguientes, fundado en la causal 7 del artículo 768 del Código de Procedimiento Civil en relación con los artículos 439 y 440 del Código del Trabajo, esto es, contener decisiones contradictorias, las que hace consistir en la colisión que existiría entre los considerandos vigésimo quinto del fallo de primer grado y séptimo del de segunda instancia, todo ello por las razones que aduce en su recurso.

Tercero: Que, al respecto, cabe señalar que las decisiones contradictorias a que alu-

de el vicio de que se trata, suponen la existencia de, a lo menos, dos resoluciones y opuestas entre sí, es decir, que se anulen o pugnen entre ellas y en la especie, sólo hay una decisión, de manera que los fundamentos invocados por el recurrente como constitutivos de la causal alegada, no la configuran.

Cuarto: Que lo razonado resulta suficiente para concluir que los argumentos esgrimidos para fundamentar el recurso de casación en la forma no constituyen la causal invocada.

En cuanto al recurso de casación en el fondo:

Quinto: Que el recurrente denuncia el quebrantamiento de los artículos 2329, 2330, 2332 del Código Civil; 69 de la Ley N° 16.744, en relación con el artículo 184 del Código del Trabajo; 19, 1698 y 1712 del Código Civil y 384 del Código de Procedimiento Civil, sosteniendo, en síntesis, que los sentenciadores consideraron culpable la actuación de la demandada, en circunstancias que los hechos y las pruebas demostrarían lo contrario.

Sexto: Que en la sentencia impugnada se establecieron como hechos, en lo pertinente:

- a) que el actor –bodeguero y ayudante industrial– ingresó a trabajar el 1° de abril de 1997 y sufrió un accidente el día 3 de mayo de 1997;
- b) que el trabajador (21 años), recibía ordenes del dueño de la empresa y de dos secretarías, una de las cuales le ordenó alimentar a los perros de la empresa, indicándole que debía triturar la comida;
- c) que el trabajador utilizó una máquina trituradora de caucho la cual se trabó atrapando su mano derecha, la que le fue amputada, resultando con un 45% de incapacidad;

- d) que el demandado se defendió esgrimiendo que el trabajador en forma imprudente utilizó una máquina que no debía usar al efecto;
- e) que la Asociación Chilena de Seguridad estimó el suceso como imputable a imprudencia del trabajador;
- f) que el empleador no acreditó haber adoptado todas las medidas de seguridad necesarias para proteger la vida y la salud del trabajador.

Séptimo: Que de lo expresado fluye que el recurrente impugna los hechos establecidos en el fallo atacado, desde que alega que con la prueba rendida se habría acreditado que su parte dio cumplimiento estricto a lo dispuesto en artículo 184 del Código del Trabajo, siendo el accidente responsabilidad del trabajador e insta por la alteración de tales conclusiones, –sin denunciar quebrantamiento alguno a las normas reguladoras de la prueba– modificación aquella que no es posible por esta vía, pues como reiteradamente lo ha decidido esta Corte, el establecimiento de los hechos, sobre la base de la apreciación de las probanzas allegadas al proceso, mediante las reglas de la sana crítica, queda agotada en las instancias respectivas.

Octavo: Que además, en términos generales, el establecimiento de los presupuestos fácticos, no es susceptible de revisión por medio de este recurso, a menos que en la determinación de tales hechos, los jueces del grado hayan desatendido las razones simplemente lógicas, científicas, técnicas o de experiencia, en cuya virtud ha correspondido asignar valor o desestimar la eficacia de las pruebas referidas, cuestión que, como se dijo, no se ha denunciado en la especie, de manera que este Tribunal queda impedido de entrar a la revisión de lo actuado en ese plano.

Noveno: Que, cabe señalar que la norma del artículo 384 del Código de Procedimiento

Civil que el recurrente señaló como infringida no lo ha podido ser, por cuanto ella no recibe aplicación en la materia de que se trata, encontrándose las pertinentes en los artículos 455 y 456 del Código del Trabajo.

Décimo: Que, además, el recurso en análisis no contiene denuncia alguna de infracción a normas que decidieran la litis, en la especie, el artículo 184 del Código del Trabajo que hagan posible a este Tribunal de Casación entrar a la revisión del fallo atacado y a la modificación de lo que viene decidido, motivo por el cual el recurso deberá ser desestimado en esta etapa de tramitación.

Undécimo: Que lo razonado resulta suficiente para concluir que el recurso de casación en el fondo deducido por parte demandado, adolece de manifiesta falta de funda-

mento, lo que determina su rechazo en esta etapa de tramitación.

Por estas consideraciones y normas legales citadas, se declara inadmisibile el recurso de casación en la forma y se rechaza el de fondo deducidos por la demandada a fojas 141, contra la sentencia de veintiséis de agosto del año en curso, que se lee a fojas 137 y siguientes.

Regístrese y devuélvase con sus agregados.

Pronunciada por la Cuarta Sala de la Corte Suprema integrada por los Ministros señores Marcos Libedinsky T., Orlando Alvarez H., Urbano Marín V. y Jorge Medina C., y el Abogado Integrante señor Juan Infante P.

Rol N° 4.142-03.

DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

DEPARTAMENTO JURIDICO

INDICE TEMATICO

MATERIA	NUMERO	FECHA	PAGINA
Dirección del Trabajo. Competencia. Corporación de Asistencia Judicial	4.653/174	9.11.04	81
Jornada de trabajo. Limitación. Labores de digitación. Sistema excepcional de distribución y descanso	4.656/177	9.11.04	87
Jornada de trabajo. Personal transitorio. Corporación Nacional Forestal	4.655/176	9.11.04	84
Remolcadores. Normas Marina Mercante. Aplicabilidad	4.742/178	11.11.04	90
Trabajadores Portuarios. Concepto	4.654/175	9.11.04	82

JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA DEL MES

DIRECCION DEL TRABAJO. COMPETENCIA. CORPORACION DE ASISTENCIA JUDICIAL.

4.653/174, 9.11.04.

La Dirección del Trabajo carece de competencia para interpretar y fiscalizar la normativa laboral aplicable a los trabajadores que prestan servicios en las Corporaciones de Asistencia Judicial.

Fuentes: Ley N° 19.263 artículo único. Ley N° 10.336, artículos 1° y 6°.

Mediante presentación del antecedente... se ha solicitado un pronunciamiento de esta Dirección acerca de diversos puntos relacionados con el derecho de las madres para dar alimento a sus hijos menores de dos años, consagrado en el artículo 206 del Código del Trabajo, en el caso de trabajadoras contratadas con jornadas parciales de 25 horas semanales por parte de la Corporación de Asistencia Judicial R. M.

Al respecto, cumpla con informar a Ud. lo siguiente:

La Ley N° 19.263, que determina normas aplicables al personal de las Corporaciones de Asistencia Judicial, en su artículo único, establece:

"Las disposiciones del Estatuto Administrativo no se aplican al personal de las Corporaciones de Asistencia Judicial, creadas de conformidad con lo dispuesto en las Leyes N°s. 17.995 y 18.632, el que se ha regido y continuará rigiéndose exclusivamente por los respectivos contratos de trabajo y las normas aplicables al sector privado, en virtud de lo prescrito en los citados cuerpos legales".

Ahora bien, según lo ha señalado la reiterada jurisprudencia de la Contraloría General de la República, los dependientes de di-

chas entidades, no obstante regirse por las normas del sector privado, tienen la calidad de funcionarios públicos por desempeñarse en un servicio público descentralizado, naturaleza jurídica de las Corporaciones de Asistencia Judicial de que se trata.

En efecto, en Dictamen N° 49.757, de 3.12.2000, en su parte pertinente, dicho Organismo señala:

"Cabe precisar, desde luego, que estos personales al desempeñarse en un servicio público descentralizado, integrante de la Administración del Estado, tienen la calidad de funcionarios públicos, y en consecuencia, esta Contraloría General, conforme lo dispone su Ley Orgánica N° 10.336, en sus artículos 1° y 6°, tiene plena competencia para interpretar y fiscalizar la normativa que se les aplica, como se ha informado por la reiterada jurisprudencia de este Organismo Fiscalizador, contenida, entre otros, en los Dictámenes N°s. 11.889 y 40.873, ambos de 2001, sin que tenga injerencia en esas materias la Dirección del Trabajo".

Teniendo en consideración la doctrina enunciada precedentemente, este Servicio estima que debe abstenerse de intervenir en la interpretación y fiscalización de la normativa laboral aplicable al personal que se desempeña en las Corporaciones de Asistencia Judicial, correspondiendo tales facultades a la Contraloría General de la República, cir-

cunstancia que le impide, a la vez, emitir pronunciamiento respecto a las materias consultadas por la recurrente.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y jurispruden-

cia invocada, cumpla con informar a Ud. que la Dirección del Trabajo carece de competencia para interpretar y fiscalizar la normativa laboral aplicable a los trabajadores que prestan servicios en las Corporaciones de Asistencia Judicial.

TRABAJADORES PORTUARIOS. CONCEPTO.

4.654/175, 9.11.04.

Lo resuelto por esta Dirección en los Dictámenes N°s. 2.345/97, de 4.06.04 y 4.300/163, de 15.10.03, relativos a la descarga de buques pesqueros, no resulta aplicable a las naves factoría, por cuanto la descarga de éstas constituye una faena portuaria y, por ende, debe ser efectuada por trabajadores portuarios habilitados.

Concordancias: Dictámenes N°s. 2.345/97, de 4.06.04 y 4.300/163, de 15.10.03.

Mediante la presentación del antecedente ... esa Confederación solicita que esta Dirección precise si el Dictamen N° 2.345/97, de 4 de junio del presente año, relativo a la descarga de buques pesqueros, es aplicable a las naves factoría.

La Confederación recurrente funda su petición, principalmente, en las características de operación de las citadas naves lo cual los lleva a sostener que la descarga de la pesca, transformada en distintos productos, debe efectuarse por trabajadores portuarios.

Sobre el particular, cúpleme informar a Uds. lo siguiente:

El citado dictamen, en su parte resolutive, expresa: *"La descarga de un buque pesquero no constituye trabajo portuario ni demás faenas propias de la actividad portuaria, sea que se realice en puertos públicos o privados del territorio nacional, por medios mecánicos o de succión directa o manuales*

y, por tanto, quienes la efectúan no tienen la calidad de trabajadores portuarios".

Al respecto, cabe recordar que la conclusión anterior tiene como antecedente inmediato la precisión solicitada por la Federación de Sindicatos de la Industria Pesquera en orden a si lo resuelto por Dictamen N° 4.300/163, de 15.10.03, resulta aplicable a las labores de descarga de naves pesqueras efectuada en los puertos públicos del territorio nacional, toda vez que este pronunciamiento aludía a la descarga efectuada en recintos concesionados, pontones o muelles de atraque.

Ahora bien, si se tiene presente los argumentos y consideraciones tenidas en vista para resolver en uno y otro de los dictámenes aludidos, es posible apreciar que éstos discurren, por una parte, sobre la base que la descarga de un buque pesquero proveniente de la captura que ha efectuado no constituye trabajo portuario en sí misma, al margen del lugar en que se realice, analizándose desde el punto normativo las diferencias que presenta dicha descarga en relación con las

faenas portuarias y, por otra, las características que conlleva la descarga de una especie de rápida descomposición que no puede dilatarse en el tiempo, razón por la que las empresas pesqueras disponen de muelles privados de descarga, utilizando para ello medios mecánicos, de succión directa o manuales, y cuando no existe disponibilidad recurren al puerto público.

De esta manera, entonces, resulta posible sostener que los dictámenes en comento al señalar que *la descarga de un buque pesquero no constituye trabajo portuario ni demás faenas propias de la actividad portuaria...* se refieren a la descarga de un producto fresco o a granel desde un buque pesquero que ha realizado la faena de captura.

De consiguiente, en el caso de buques factoría, entendiendo por tales los que realizan faenas de pesca y efectúan a bordo procesos de transformación, total o parcial, de cualquier recurso hidrobiológico o sus partes, se está en presencia de una nave que si bien es cierto es una nave pesquera no lo es menos que en ellas el producto de la captura, en forma previa a su descarga, sufre trans-

formaciones tales como faenado, envasado, harina o aceite de pescado, lo cual permite afirmar que el producto que descargan las naves factoría no es, propiamente tal, el recurso capturado del mar.

Por tanto, considerando que los dictámenes que nos ocupan se refieren, precisamente, a la descarga de este último, no cabe sino concluir, en opinión del suscrito, que los mismos no resultan aplicables a la descarga que efectúan los buques factoría y, por ende, ella constituiría una faena más de la actividad portuaria la que, consecencialmente, debe ser efectuada por trabajadores portuarios habilitados.

En consecuencia, sobre la base de la jurisprudencia administrativa citada y consideraciones formuladas, cúpleme informar a Uds. que lo resuelto por esta Dirección en los Dictámenes N^os. 2.345/97, de 4.06.04 y 4.300/163, de 15.10.03, relativos a la descarga de buques pesqueros, no resulta aplicable a las naves factoría, por cuanto la descarga de éstas constituye una faena portuaria y, por ende, debe ser efectuada por trabajadores portuarios habilitados.

JORNADA DE TRABAJO. PERSONAL TRANSITORIO. CORPORACION NACIONAL FORESTAL.

4.655/176, 9.11.04.

El tiempo empleado por el personal transitorio de CONAF contratado para el combate de incendios forestales, en desplazarse a otras Regiones con el fin de prestar apoyo a las brigadas locales, ante un incendio de grandes magnitudes, no puede ser considerado jornada de trabajo, aun cuando el referido trayecto se haga en un medio proporcionado por la empresa, si dichos traslados se efectúan con anterioridad al inicio de la jornada de trabajo y con posterioridad a la conclusión de la misma, es decir, fuera de la jornada laboral pactada por los dependientes de que se trata.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo, 21.

Concordancias: Ordinarios N° 2.522-139, de 13.05.1999 y N° 3.707, de 23.05.91.

Mediante ordinario del antecedente ...se ha remitido a esta Dirección presentación del Director Regional de CONAF y de un grupo de trabajadores de dicha entidad, en que se solicita un pronunciamiento acerca de si constituye jornada de trabajo el tiempo que el personal transitorio contratado para prestar servicios en la Temporada de Prevención y Combate de Incendios Forestales, en casos excepcionales y de emergencia, emplea en desplazarse a otras Regiones.

Al respecto, cumpro con informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 21 del Código del Trabajo, dispone:

"Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador debe prestar efectivamente sus servicios en conformidad al contrato.

Se considerará también jornada de trabajo el tiempo en que el trabajador se encuentra a disposición del empleador sin realizar labor, por causas que no le sean imputables".

Del precepto legal precedentemente transcrito es posible inferir que por jornada de trabajo se entiende el tiempo durante el cual el trabajador presta efectivamente sus servicios al empleador en conformidad al contrato, considerándose también como tal el lapso en que éste permanece sin realizar labor cuando concurren copulativamente las siguientes condiciones:

- a) Que se encuentre a disposición del empleador, y
- b) Que su inactividad provenga de causas no imputables a su persona.

Se infiere, asimismo, que el inciso 2° del citado artículo 21 constituye una excepción a la disposición contenida en el inciso 1° del mismo artículo que fija el concepto de jornada de trabajo, circunscribiéndolo al período durante el cual se realiza el trabajo en forma efectiva o activa, toda vez que considera también como tal el tiempo en que el dependiente permanece a disposición del empleador sin realizar labor por causas ajenas a su persona, esto es, sin que exista en tal caso una efectiva prestación de servicios.

Sobre la base del análisis de la disposición citada, la jurisprudencia de esta Direc-

ción contenida, entre otros, en Ordinario N° 3.707, de 23.05.91, ha establecido que la regla de carácter excepcional que contempla el inciso 2° del precepto en comento, sólo rige en el caso de que la inactividad laboral del trabajador, originada en causas que no le sean imputables, se produzca durante o dentro de la jornada laboral, de acuerdo al concepto dado por el inciso 1° del artículo 21 del Código del Trabajo, no resultando procedente, por tanto, extender su aplicación a períodos anteriores o posteriores a ésta.

Ahora bien, de los antecedentes recopilados en torno a este asunto, especialmente del informe de fiscalización evacuado por el funcionario Sr. C. A. G., de la Inspección Provincial del Trabajo de Puerto Montt, se ha podido establecer que el personal por el cual se consulta realiza labor de trabajador forestal destinado al combate de incendios, internamente denominado personal transitorio y forma parte del programa de "Temporada de Prevención y Combate de Incendios Forestales" de CONAF. Forma parte de Brigadas de Emergencia conformadas aproximadamente por 20 personas, realizando labores en los meses de verano de cada año.

De acuerdo al referido informe, en la décima Región existe una de estas brigadas por cada provincia, ubicándose en la comuna de Puerto Montt la correspondiente a la Provincia de Llanquihue. En el mismo antecedente consta que *"de acuerdo a la magnitud de los incendios forestales que se produzcan dentro de la región, las brigadas pueden ser destinadas en forma transitoria hacia otras provincias. De igual forma, ante un incendio de grandes magnitudes que se produzca en el territorio nacional, las distintas brigadas de la región pueden ser igualmente destinadas en forma transitoria hacia otras regiones, con el fin de prestar apoyo a las brigadas locales; de acuerdo a información obtenida en la Unidad de Manejo del Fuego, las regiones que más requirieren apoyo en los veranos, son las regiones quinta, octava y novena"*.

En el mismo informe aparece, además, que *"la determinación de las horas de salida de las brigadas no tiene un patrón establecido, debido a que depende del medio con que se contará para el traslado y de la solicitud de apoyo que realicen las otras regiones. En general se debe considerar que en el momento en que se encuentren todos los elementos listos, se realiza la salida, pudiendo realizarse a cualquier hora del día"*.

Conforme a los contratos escriturados tenidos a la vista, la jornada de trabajo de estos trabajadores de brigadas de incendio es bisemanal, de 96 horas distribuidas en doce días continuos de trabajo, con un promedio de 8 horas diarias de labor, al término de los cuales se les otorgan los días de descanso compensatorios de los días domingo o festivos que hayan tenido lugar en dicho período bisemanal, aumentados en uno, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 39 del Código del Trabajo.

De los señalados antecedentes se ha podido establecer, a la vez, que cuando los desplazamientos se producen dentro de la provincia o la región, se realizan en un camión acondicionado para tal efecto, el cual es contratado por CONAF, encontrándose a disposición de los trabajadores en forma continua durante toda la estación de verano. Si los desplazamientos son fuera de la región, el medio de transporte utilizado es un bus contratado especialmente para la ocasión; en este caso, el camión mencionado anteriormente viaja vacío hacia la región de destino.

Al tenor de la doctrina enunciada en párrafos que anteceden y de las consideraciones antes expuestas, posible es sostener que si los traslados a que se refiere la presente consulta, se efectúan con anterioridad al inicio de la jornada de trabajo y con posterioridad a la conclusión de la misma, es decir, fuera de la jornada laboral pactada por los dependientes de que se trata, en opinión de este Servicio, el tiempo que éstos comprenden no constituye jornada de trabajo, dado que en ese intertanto no existe una efectiva

prestación de servicios por parte de dichos dependientes y no es dable por lo mismo, considerar tales períodos como tiempo de inactividad laboral en los términos previstos en el inciso 2° del artículo 21 del Código del Trabajo.

De esta suerte, de darse las circunstancias anotadas, es posible sostener que, en la especie, el tiempo empleado por el personal destinado al combate de incendios en desplazarse a otras Regiones con el fin de prestar apoyo a las brigadas locales, ante un incendio de grandes magnitudes, no puede ser considerado jornada de trabajo, aun cuando el referido trayecto se haga en un medio proporcionado por la empresa.

Cabe hacer presente, en todo caso, que lo expresado precedentemente no resulta aplicable en caso que los dependientes registren su asistencia antes de ser destinados a otras regiones, puesto que en tal evento el traslado se produciría dentro de la jornada de trabajo y constituiría parte de ésta, al tenor

de lo que se ha señalado en acápites que anteceden.

La conclusión enunciada se encuentra en armonía con la doctrina vigente de este Servicio sobre la materia, contenida entre otros, en Ordinario N° 2.522/139, de 13.05.1999.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y consideraciones expuestas, cumpro con informar a Ud. que el tiempo empleado por el personal contratado para el combate de incendios forestales de CONAF, en desplazarse a otras Regiones con el fin de prestar apoyo a las brigadas locales, ante un incendio de grandes magnitudes, no puede ser considerado jornada de trabajo, aun cuando el referido trayecto se haga en un medio proporcionado por la empresa, si dichos traslados se efectúan con anterioridad al inicio de la jornada de trabajo y con posterioridad a la conclusión de la misma, es decir, fuera de la jornada laboral pactada por los dependientes de que se trata.

JORNADA DE TRABAJO. LIMITACION. LABORES DE DIGITACION. SISTEMA EXCEPCIONAL DE DISTRIBUCION Y DESCANSO.

4.656/177, 9.11.04.

- 1) **Las limitantes establecidas en el artículo 95 del D.S. N° 594, de 1999, del Ministerio de Salud, para el ejercicio de labores de digitación, en cuanto éstas no pueden exceder 8 horas diarias y 40 a la semana, resultan igualmente aplicables en una empresa con jornada promedio de 18 días discontinuos de trabajo al mes.**
- 2) **La facultad que el artículo 38, inciso 6° del Código del Trabajo confiere al Director del Trabajo, para autorizar en casos calificados un sistema especial de distribución de jornada de trabajo y descansos, no resulta aplicable para eximir a una empresa de las limitantes reglamentarias de duración máxima diaria y semanal de las labores de digitación, de 8 y 40 horas, respectivamente.**

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 22 inciso 1°; 28, inciso 2°, y 38, inciso 6°. D.S. N° 594, de 1999, del Ministerio de Salud, artículo 95.

Concordancias: Dictamen Ord. N° 4.575/289, de 7.09.1993.

Mediante presentación del Ant. ...solicita un pronunciamiento de esta Dirección acerca de:

- 1) Si la limitación horaria vigente para operaciones de digitación, de hasta ocho horas diarias y cuarenta semanales, regiría igualmente para empresas que tienen un promedio de 18 días discontinuos de trabajo en el mes, y
- 2) De ser así, se podría solicitar al Director del Trabajo autorización de un sistema especial de distribución de jornada de trabajo y descansos según artículo 38 del Código del Trabajo, por el cual no operaran las limitaciones anteriores para los digitadores.

Sobre el particular, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

- 1) El artículo 95 del D.S. N° 594, de 1999, del Ministerio de Salud, o "Reglamento sobre Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en los Lugares de Trabajo", dispone:

"Un trabajador no podrá dedicar a la operación de digitar, para uno o más empleadores, un tiempo superior a 8 horas diarias ni a 40 semanales, debiendo concedérsele un descanso de cinco minutos después de cada período de 20 minutos de digitación continua, durante la jornada de trabajo".

De la disposición reglamentaria antes citada se desprende, que durante la jornada de trabajo no se podrá destinar a la operación de digitar más de 8 horas diarias, ni 40 a la semana, debiendo otorgarse además descansos de cinco minutos cada 20 minutos de digitación continua.

Como es posible desprender, la norma anterior regula máximos permisibles de exposición al riesgo que puede significar la labor de digitación durante una jornada ordinaria de trabajo, lo que lleva a que no se pueda ejercer tal labor por

más de 8 horas diarias, con descansos de 5 minutos por cada 20 de trabajo, ni exceder de 40 horas a la semana, limitaciones emanadas del reglamento sobre condiciones sanitarias y ambientales básicas de trabajo.

De este modo, la disposición reglamentaria en comento pone limitantes especiales a la función de digitación, dentro de la jornada pactada ordinaria de trabajo, del artículo 22 del Código del Trabajo, de un máximo actual de 48 horas semanales, o de 45, a partir del 1º de enero próximo, y a la jornada diaria ordinaria de hasta 10 horas, del inciso 2º del artículo 28 del mismo Código.

De esta suerte, cualquiera sea la distribución semanal y mensual de la jornada laboral pactada en la empresa, a las labores de digitación, no se puede dedicar más de ocho horas diarias, con descansos de 5 minutos cada 20 minutos de labor, ni más de 40 horas a la semana, dentro de los máximos legales señalados.

De lo expuesto se sigue que las limitantes que afectan a la función de digitación, al no constituir una jornada especial distinta a las que consagra el Código del Trabajo, deben aplicarse cualquiera sea la jornada convenida o su distribución dentro de los máximos que contempla el Código del Trabajo.

Lo expresado guarda armonía con la doctrina uniforme de este Servicio, manifestada, entre otros, en Dictamen Ord. Nº 4.575/289, de 7.09.1993:

"Por consiguiente, las disposiciones reglamentarias en comento constituyen medidas obligatorias de protección a la salud del trabajador digitador, pero no tienen la virtud de alterar la jornada de trabajo pactada por estos trabajadores, ni pueden considerarse una jornada especial distinta a la regulada por el Capí-

tulo IV del Libro I del Código del Trabajo". (Artículos 22 y 28 citados).

De esta manera, una empresa con un promedio mensual de 18 días discontinuos de trabajo, como se consulta, igualmente debe aplicar las limitantes tanto diaria como semanal para labores de digitación, si éstas deben entenderse comprendidas dentro de las jornadas ordinarias estipuladas hasta los máximos diario y semanal legales.

- 2) En cuanto a la interrogante si sería posible solicitar autorización al Director del Trabajo, para una jornada excepcional de digitadores que no contemplara las limitantes horaria y semanal reglamentarias ya indicadas, el inciso 2º del artículo 28, del Código del Trabajo, dispone:

"En ningún caso la jornada ordinaria podrá exceder de diez horas por día, sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso final del artículo 38". (Debe entenderse inciso 6º, después de modificación de la Ley Nº 19.759, del 2001).

A su vez, el inciso 6º, del mismo artículo 38, prescribe:

"Con todo, en casos calificados, el Director del Trabajo podrá autorizar previo acuerdo de los trabajadores involucrados, si los hubiere, y mediante resolución fundada, el establecimiento de sistemas excepcionales de distribución de jornadas de trabajo y descansos, cuando lo dispuesto en este artículo no pudiere aplicarse, atendidas las especiales características de la prestación de servicios y se hubiere constatado, mediante fiscalización, que las condiciones de higiene y seguridad son compatibles con el referido sistema".

Del análisis conjunto de las disposiciones legales antes citadas se desprende que el Director del Trabajo podrá autorizar, en casos calificados, y mediante

resolución fundada, y cuando no sea posible aplicar las normas sobre jornada máxima de 10 horas por día y de excepción al descanso dominical y en días festivos de la misma disposición, un sistema especial de distribución de jornada de trabajo y descansos, atendidas las especiales características de la prestación de los servicios, siempre que se cuente con el acuerdo de los trabajadores y se verifique que las condiciones de higiene y seguridad son compatibles con el sistema propuesto.

Como es posible apreciar, la facultad en análisis se encuentra prevista por el legislador para situaciones distintas a la consultada, como lo son excepciones a la jornada ordinaria máxima de 10 horas por día y al descanso dominical y en días festivos, por lo que no sería procedente recurrir a aquella para modificar las limitantes que afectan la jornada de trabajo de los digitadores.

Sin perjuicio de lo anterior, cabe precisar que la facultad analizada del Director del Trabajo, debe entenderse conferida para su utilización dentro de la normatividad laboral vigente, por lo que no sería conforme a derecho que se autorizara un sistema excepcional de jornada que sobrepasara los límites de labores diarias y semanales previstas en un decreto supremo reglamentario para los digitadores, como asimismo, los descansos mínimos de 5 minutos que deben tener cada 20 minutos de labor.

A mayor abundamiento, uno de los requisitos antes señalados para la autorización indicada es que el sistema propuesto sea compatible con condiciones de higiene y seguridad.

En la especie, las limitantes reglamentarias en comento para la función de

digitación son precisamente exigencias relacionadas con condiciones de higiene y seguridad de los trabajadores bajo las cuales se debe desempeñar tales labores, razón por la cual el Director del Trabajo no podría, conforme a derecho, autorizar un sistema de distribución de jornada y descansos que alterare tales limitantes reglamentarias, si con ello no se estaría observando las respectivas condiciones de higiene y seguridad.

Por ello, no sería posible legalmente que en la especie se recurriera a la facultad del Director del Trabajo del inciso 6° del artículo 38 comentado, para solicitar una jornada laboral que no tuviera en consideración la normatividad reglamentaria de limitantes temporales de las labores de digitación de los trabajadores digitadores.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto y disposiciones legales y reglamentarias citadas, cúpleme informar a Ud.:

- 1) Las limitantes establecidas en el artículo 95 del D.S. N° 594, de 1999, del Ministerio de Salud, para el ejercicio de labores de digitación, en cuanto éstas no pueden exceder 8 horas diarias y 40 a la semana, resultan igualmente aplicables en una empresa con jornada promedio de 18 días discontinuos de trabajo al mes.
- 2) La facultad que el artículo 38, inciso 6° del Código del Trabajo confiere al Director del Trabajo, para autorizar en casos calificados un sistema especial de distribución de jornada de trabajo y descansos, no resulta aplicable para eximir a una empresa de las limitantes reglamentarias de duración máxima diaria y semanal de las funciones de digitación, de 8 y 40 horas, respectivamente.

REMOLCADORES. NORMAS MARINA MERCANTE. APLICABILIDAD.**4.742/178, 11.11.04.*****La norma contenida en el artículo 109 del Código del Trabajo resulta inaplicable respecto de los trabajadores que se desempeñan a bordo de remolcadores.***

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 106 y 109.

Mediante la presentación del antecedente ...Ud. solicita que esta Dirección determine si la norma contenida en el artículo 109 del Código del Trabajo resulta aplicable a quienes se desempeñan a bordo de remolcadores, atendidos los servicios que prestan dichas naves.

Al respecto, cúmpleme informar lo siguiente:

El artículo 106 de dicho cuerpo legal previene:

"La jornada semanal de la gente de mar será de cincuenta y seis horas semanales distribuidas en ocho horas diarias.

"Las partes podrán pactar horas extraordinarias sin sujeción al máximo establecido en el artículo 31.

"Sin perjuicio de lo señalado en el inciso primero y sólo para los efectos del cálculo y pago de las remuneraciones, el exceso sobre cuarenta y cinco horas semanales se pagará siempre con el recargo establecido en el inciso tercero del artículo 32".

De la disposición legal preinserta se colige que la gente de mar se encuentra afecta a una jornada de 56 horas semanales distribuidas en 8 horas diarias. Asimismo que respecto de estos trabajadores no es aplicable el límite de 2 horas extraordinarias diarias a que alude el artículo 31 del citado Código.

Es del caso hacer presente que el artículo único N° 17 de la Ley N° 19.759 sustituyó en el inciso 3° transcrito precedentemente el guarismo "48" por la expresión "cuarenta y cinco"; sin embargo su vigencia sólo regirá a partir del 1° de enero de 2005. Transitoriamente, y hasta antes de esa fecha, será el exceso de 48 horas semanales el que deba seguirse pagando con el señalado recargo.

Por su parte, el artículo 109 del Código del Trabajo dispone:

"No será obligatorio el trabajo en días domingo o festivos cuando la nave se encuentra fondeada en puerto. La duración del trabajo en la semana correspondiente no podrá en este caso exceder de cuarenta y ocho horas".

De la norma transcrita se colige que cuando la nave se encuentra fondeada en puerto, no será obligatorio el trabajo en días domingo o festivos y que, en tal caso, la duración del trabajo en la respectiva semana, no podrá exceder de 48 horas.

Para absolver la consulta que nos ocupa, resulta necesario, entonces, determinar, en primer término, qué se entiende por la expresión "nave fondeada en puerto" que utiliza el legislador, siendo procedente para ello recurrir a la regla de interpretación contenida en el artículo 21 del Código Civil, que sobre el particular dispone:

"Las palabras técnicas de toda ciencia o arte se tomarán en el sentido que les den los que profesan la misma ciencia o arte; a me-

nos que aparezca claramente que se han tomado en sentido diverso".

Con tal objeto se solicitó informe a la Dirección de Seguridad y Operaciones Marítimas de la Dirección del Territorio Marítimo y de Marina Mercante, Organismo que, mediante el oficio del antecedente 1), expresa que *"en el ámbito náutico se entiende técnicamente que una nave se encuentra fondeada toda vez que no se encuentra navegando, por estar sujeta mediante su correspondiente cadena o cable a un ancla aferrada al fondo marino"*.

Al tenor de lo expresado, resulta posible afirmar que para entender que una nave se encuentra fondeada, es menester que la misma no se encuentre navegando y que esté sujeta a un ancla aferrada al fondo marino.

Ahora bien, la función que realizan los remolcadores consiste en navegar en el puerto desempeñando labores de servicio a las naves que arriban a él, encontrándose en estado de disposición para tales faenas, las que reglamentariamente son imprescindibles.

Con el mérito de lo expresado, en opinión de esta Dirección, es preciso concluir, que los remolcadores no pueden calificarse como naves fondeadas en puerto y, por consiguiente, que la norma contenida en el artículo 109 del Código del Trabajo resulta inaplicable respecto de los trabajadores que laboran a bordo de ellos.

Lo anterior se corrobora si se tiene presente que, a juicio del suscrito, la norma contenida en el artículo 109 precitado, se encuentra referida a naves que tras arribar a puerto, permanecen en él un tiempo determinado para luego zarpar, operación del todo ajena a la actividad propia de los remolcadores, atendido el servicio que éstos prestan, señalado en párrafos que anteceden.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cúpleme informar a Ud. que la norma contenida en el artículo 109 del Código del Trabajo resulta inaplicable respecto de los trabajadores que se desempeñan a bordo de remolcadores.

CIRCULARES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

102, 9.11.04.

Departamento Jurídico

Imparte Instrucciones sobre el artículo 1° de la Ley N° 19.978, de 2004, que declara feriado legal el día viernes 19 de noviembre de 2004.

En el Diario Oficial de 28 de octubre de 2004 se ha publicado la Ley N° 19.978, que en su artículo 1°, establece como feriado para la Región Metropolitana, el día 19 de noviembre de 2004, razón por la cual esta Dirección en uso de las facultades que le competen ha estimado necesario impartir las siguientes instrucciones destinadas a facilitar la aplicación de dicha normativa.

AMBITO DE APLICACION

De conformidad con lo dispuesto en el citado artículo 1°, el feriado del día 19 de noviembre próximo sólo rige para la Región Metropolitana, por lo cual éste no reviste tal carácter para las restantes regiones del país.

De acuerdo a la normativa vigente, la Región Metropolitana comprende las siguientes provincias:

- a) *Santiago*: conformada por las comunas de Cerrillos, Cerro Navia, Conchalí, El Bosque, Estación Central, Huechuraba, Independencia, La Cisterna, La Florida, La Granja, La Pintana, La Reina, Las Condes, Lo Barnechea, Lo Espejo, Lo Prado, Macul, Ñuñoa, Pedro Aguirre Cerda, Peñalolén, Providencia, Pudahuel, Quilicura, Quinta Normal, Recoleta, Renca, San Joaquín, San Miguel, San Ramón Santiago y Vitacura.
- b) *Chacabuco*: integrada por las comunas de Colina, Tiltil y Lampa.

- c) *Cordillera*: conformada por las comunas de Puente Alto, San José de Maipo y Pirque.
- d) *Maipo*: por las comunas de San Bernardo, Buin, Paine y Calera de Tango.
- e) *Melipilla*: integrada por las comunas de Melipilla, María Pinto, Curacaví, Alhué, San Pedro.
- f) *Talagante*: conformada por las comunas de Talagante, Peñaflor, Isla de Maipo, El Monte y Padre Hurtado.

Analizada la norma del inciso 1° de la Ley N° 19.978 a la luz de lo que debe entenderse por Región Metropolitana de acuerdo a la normativa vigente, forzoso es convenir, en opinión de este Servicio que el feriado que dicha norma establece sólo rige respecto de los trabajadores que se desempeñen en empresas o faenas que se encuentren ubicadas en cualesquiera de las provincias o comunas que la integran.

Aclarado lo anterior, cabe determinar cuáles trabajadores tiene derecho a gozar de feriado el día 19.11.04, para cuyo efecto debe distinguirse entre los dependientes afectos al régimen general de descanso semanal establecido en el artículo 35 del Código del Trabajo y los exceptuados de dicho descanso.

A. Trabajadores regidos por el artículo 35 del Código del Trabajo.

De la disposición contenida en el mencionado artículo fluye que los trabajadores afectos a un régimen normal de descanso no se encuentran obligados a prestar servicios los días domingo y todos aquellos que la ley declare festivos.

De ello se sigue que para los trabajadores afectos al régimen normal de descanso semanal establecido en el citado artículo 35 y que presten servicios en cualquiera de las provincias o comunas que integran la Región Metropolitana, el día viernes 19 de noviembre de 2004 constituye un día de descanso y, por ende, no se encuentran obligados a laborar en dicho día.

Tratándose de dependientes cuya jornada de trabajo se encuentra distribuida de lunes a sábado, las partes de la relación laboral, acorde a lo prevenido por el artículo 35 bis del Código del Trabajo, se encontrarían facultadas para convenir que la jornada laboral correspondiente al día sábado 20 de noviembre de 2004 sea de descanso con goce de remuneraciones, acordando que las horas no trabajadas en dicho día sean compensadas con trabajo efectivo. Para tales efectos las partes deberán hacer un pacto por escrito, especificando los días en que se efectuará la prestación de servicios tendiente a compensar las ho-

ras no laboradas, como asimismo, la respectiva distribución horaria, conforme a lo resuelto en Dictamen N° 5.510/262, de 23.12.2003, de esta Dirección.

B. Situación de los trabajadores exceptuados del descanso dominical y de días festivos.

De acuerdo a lo dispuesto por el artículo 38 del Código del Trabajo, los dependientes que se encuentran en alguna de las situaciones previstas en el inciso 1° de dicho artículo, pueden distribuir su jornada normal de trabajo en forma que incluya los días domingo y festivos, lo que implica que tales días no son para aquellos días de descanso, sino un día laborable más.

Por consiguiente, para los dependientes que se encuentran en tal situación, esto es, que laboren en empresas o faenas exceptuadas del descanso en días domingo y festivos, aun cuando éstas se encuentren ubicadas en alguna de las comunas o provincias que conforma la Región Metropolitana, el 19 de noviembre de 2004 constituyen un día normal de trabajo, sin perjuicio del descanso compensatorio que les corresponda impetrar por dicho día, el cual, dándose los supuestos establecidos en el inciso 5° del artículo 38 en comento, podrá también ser compensado en dinero o distribuido en una forma especial, por acuerdo de las partes.

107 (extracto), 12.11.04.

Departamento de Inspección

Informa respecto de nueva funcionalidad en el sitio internet del Servicio e instruye su difusión a los Notarios de la respectiva jurisdicción.

SUPERINTENDENCIA DE ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE PENSIONES

SELECCIÓN DE DICTÁMENES

FIS-385, 05.04.

Afiliado activo hombre, mayor de 65 años de edad, puede acogerse a la exención de no seguir efectuando cotizaciones previsionales obligatorias en su cuenta de capitalización individual en la A.F.P. en que se encuentre incorporado. Forma de ejercer la opción.

El Sr. Contralor Regional del Bío Bío, de la Contraloría General de República, por tratarse de una materia de competencia de esta Superintendencia, ha remitido a ese Organismo de Control la consulta efectuada por un funcionario público relativa a la aplicación en su caso, de la disposición contenida en el inciso primero del artículo 69 del D.L. N° 3.500, de 1980, que, entre otras causales, exime de la obligación de efectuar cotizaciones para pensiones, a los afiliados hombres al Sistema de Pensiones del D.L. N° 3.500, mayores de 65 años de edad.

Expresa, en síntesis el recurrente que actualmente se desempeña en una repartición pública, que cumplió 65 años de edad, está afiliado a una A.F.P. y es su intención acogerse a la exención de cotizar para pensiones en su cuenta de capitalización individual, para lo cual la citada Administradora le otorgó un certificado el 24 de marzo del año en curso, en el cual consta que puede optar por el beneficio señalado en el inciso primero del artículo 69 del D.L. N° 3.500, ya citado.

Agrega que el encargado de remuneraciones de su entidad empleadora le informó

que no recibiría el total de lo descontado de su remuneración por cotizaciones, pues el Ministerio empleador efectúa un aporte y, además, podría significar la caducidad de su contrato de trabajo.

En relación con la materia objeto de consulta, y sin pronunciarse sobre el destino del aporte para cotizaciones que pueda efectuar el empleador, por no ser materia de competencia de esta Superintendencia, cabe informar lo siguiente:

En primer término, es necesario tener presente que los empleadores de los sectores públicos y privado, están obligados a descontar las cotizaciones previsionales de sus trabajadores afiliados al Sistema de Pensiones del D.L. N° 3.500, las que deben ser declaradas y enteradas en la A.F.P. en que se encuentren afiliados los trabajadores, en la forma y dentro del plazo establecido para tales efectos, en el artículo 19 de este mismo decreto ley.

La norma legal precedentemente citada, debe relacionarse con la disposición contenida en el inciso primero del artículo 69 del D.L. N° 3.500, que establece que el afiliado mayor

de sesenta y cinco años de edad, si es hombre, o mayor de sesenta, si es mujer, o aquel que estuviere acogido en este Sistema a pensión de vejez o invalidez total originada por un segundo dictamen, y continuare trabajando como trabajador independiente, deberá efectuar la cotización para salud y estará exento de la obligación de cotizar en su cuenta de capitalización individual el 10% de sus remuneraciones y la cotización adicional diferenciada fijada por cada A.F.P. en su cuenta de capitalización individual en la Administradora en que encuentre incorporado.

Sobre la base de la normativa legal precedentemente analizada, esta Superintendencia, conforme a su reiterada línea jurisprudencial, ha concluido que el empleador tiene la obligación legal de descontar las cotizaciones previsionales de la remuneración de un trabajador que se encuentra en alguna de las situaciones contempladas en el inciso primero del artículo 69 del D.L. N° 3.500, y el trabajador, si es su voluntad, ejerciendo un derecho personalísimo puede comunicar por escrito a su empleador con copia a la A.F.P. en que se encuentre incorporado, que no desea seguir cotizando en su cuenta de capitalización individual, sin perjuicio de la obligación del empleador de descontar y enterar en todo caso la cotización del 7% para financiar las prestaciones de salud. Dicha manifestación de voluntad producirá sus efectos, desde que se exteriorice y se ponga en conocimiento del empleador.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, esta Superintendencia cumple con manifestar que en la situación particular del recurrente, por tener 68 años de edad, puede ejercer el derecho de optar por no seguir efectuando cotizaciones obligatorias para pensiones, y quedar afecto sólo a la cotización del 7% para salud, y la entidad empleadora quedará exenta de la obligación que le impone el artículo 19 del citado D.L. N° 3.500, de descontar y enterar las cotizaciones previsionales en la A.F.P. a la que se encuentra incorporado, una vez que éste haya comunicado por escrito al empleador, con copia a la Administradora, su voluntad de no seguir cotizando en su cuenta de capitalización individual.

Finalmente, en cuanto a la situación estatutaria del recurrente en su calidad de funcionario público, cabe tener presente que el acogimiento a la exención de no seguir cotizando, no tiene ninguna incidencia ni es causal de cesación en el cargo que sirve, porque de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 140 letra b) y 143 de la Ley N° 18.834, sobre "Estatuto Administrativo", el funcionario que jubile, se pensione u obtenga una renta vitalicia en un régimen previsional, en relación al respectivo cargo público, cesará en el desempeño de sus funciones a contar del día en que, según las normas pertinentes, deba empezar a recibir la pensión respectiva.

FIS-403, 05.04.

Afiliado activo mayor de 65 ó 60 años de edad, según sea hombre o mujer, acogido a la exención de no seguir efectuando cotizaciones obligatorias en su cuenta de capitalización individual en la A.F.P. en que se encuentre incorporado, puede optar por volver a cotizar. Forma de ejercer la opción que no tiene efecto retroactivo.

Una persona se ha dirigido a esta Superintendencia manifestando que algunas A.F.P., han estado visitando algunos servicios públicos, para recomendar a la gente que no sigan cotizando para pensiones, si ya cumplieron la edad para jubilar y siguen trabajando. Agrega que lo que no se ha señalado es que, si esos empleadores públicos optan por no seguir cotizando, dejan de percibir la bonificación del artículo 10 de la Ley N° 18.675.

Al respecto, consulta lo siguiente: a) Si esos funcionarios se acogieron a la exención unos meses atrás y ahora quieren seguir cotizando, sí podrían hacerlo; b) Si las cotizaciones que se pagaran se considerarían para el cálculo de la pensión cuando quiera jubilar, y c) Sí podrían integrar los meses que no cotizaron por haberse acogido a la exención, ya que les daría cuotas para integrar a la A.F.P. esos fondos.

En relación con la materia objeto de consulta, y sin pronunciarse sobre el derecho a la bonificación del artículo 10 de la Ley N° 18.675, por no ser materia de competencia de esa Superintendencia cabe informar lo siguiente:

En primer término, cabe tener presente que los empleadores de los sectores público y privado, están obligados a descontar las cotizaciones previsionales de sus trabajadores afiliados al Sistema de Pensiones del D.L. N° 3.500, de 1980, las que deben ser declaradas y enteradas en la A.F.P. en que se encuentren afiliados los trabajadores, en la forma y dentro del plazo establecido para

tales efectos, en el artículo 19 de este mismo decreto ley.

La norma legal citada, debe relacionarse con la disposición contenida en el inciso primero del artículo 69 D.L. N° 3.500, que establece que el afiliado mayor de 65 años de edad, si es hombre, o mayor de 60, si es mujer, o aquel que estuviere acogido en este Sistema de pensión de vejez o invalidez total originada por un segundo dictamen, y continuare trabajando como trabajador dependiente, deberá efectuar la cotización para salud y estará exento de la obligación de cotizar en su cuenta de capitalización individual el 10% de sus remuneraciones y la cotización adicional diferenciada fijada por cada A.F.P. en su cuenta de capitalización individual en la Administradora en que se encuentre incorporado.

Sobre la base de la normativa legal precedentemente analizada, se ha concluido que el empleador tiene la obligación legal de descontar las cotizaciones previsionales de la remuneración de un trabajador que se encuentra en alguna de las situaciones contempladas en el inciso primero del artículo 69 del D.L. N° 3.500, y el trabajador, si es su voluntad, ejerciendo un derecho personalísimo, puede comunicar por escrito a su empleador con copia a la A.F.P. en que se encuentre incorporado, que no desea seguir cotizando en su cuenta de capitalización individual, sin perjuicio de la obligación del empleador de descontar y enterar en todo caso la cotización del 7% para financiar las prestaciones de salud. Dicha manifestación de voluntad producirá sus efectos, desde que se exteriorice y se ponga conocimiento del empleador.

Precisado lo anterior, y en lo que respecta derechamente a la consulta, debe señalarse que los funcionarios públicos que se acogieron a la exención, si es su voluntad, pueden volver a efectuar cotizaciones obligatorias en su cuenta de capitalización individual, para lo cual deberá optar mediante una comunicación escrita dirigida al servicio empleador con copia a la A.F.P. en que se encuentren incorporados, y dicho acto producirá sus efectos a partir de las remuneraciones del mes en que el empleador tome conocimiento, y no tiene efecto retroactivo. Por lo que no procede el entero de los períodos de cotizaciones en que dichos funcionarios públicos estuvieron acogidos a la exención.

Finalmente, debe señalarse que todas las cotizaciones registradas en la cuenta de capitalización individual por los aludidos funciona-

rios se consideran para determinar el valor de sus pensiones de vejez, y conviene precisar que en el Sistema de Pensiones del D.L. N° 3.500, el valor de las pensiones de vejez guarda relación exclusivamente con dos factores:

- a) El saldo acumulado en la cuenta de capitalización individual expresado en cuotas de los Fondos de Pensiones en que esté asignado el afiliado de la A.F.P. en que se encuentre incorporado, y
- b) Las características particulares del afiliado y de su grupo familiar, en cuanto a edad del afiliado número y edad de sus potenciales beneficiarios de pensión de sobrevivencia, para los efectos de determinar al capital necesario para financiar las pensiones de referencia.

FIS-475, 06.04.

Se pronuncia sobre descuentos legales para efectos de calcular porcentajes de pensión alimenticia.

Se ha recibido una consulta relativa a cuáles son los descuentos legales que se efectúan de una remuneración, previo a calcular una pensión alimenticia decretada y pagada mediante retención judicial de la remuneración, especialmente en lo referido al ahorro previsional voluntario.

Al respecto, cabe señalar que de acuerdo con lo dispuesto en el inciso primero del artículo 58 del Código del Trabajo, los descuentos legales que el empleador está obligado a deducir de las remuneraciones son los impuestos que las gravan y las cotizaciones de seguridad social.

Sin perjuicio de lo anterior, el trabajador puede convenir con su empleador le retenga otras sumas que tiene el carácter de volunta-

rio, a las cuales se refiere la segunda oración del inciso primero del citado artículo 58, como lo son las cotizaciones voluntarias y las sumas por concepto de depósitos de ahorro previsional voluntario, que no tienen el carácter de descuento legal precisamente por su naturaleza voluntaria. Lo que ocurre en este caso, es que una vez que el trabajador comunica a su empleador su intención de destinar parte de sus remuneraciones a ahorro previsional voluntario, el empleador está obligado a efectuar la retención y depositar dicha suma en la entidad autorizada que el trabajador hubiere elegido.

Sin embargo, tratándose de una pensión alimenticia decretada por el tribunal competente, el empleador está obligado a efectuar primeramente la retención de que se trate de

las remuneraciones del trabajador, por lo que las sumas que éste quiera depositar como ahorro previsional voluntario, se obtienen, una vez que se haya dado cumplimiento a la respectiva sentencia del tribunal, en virtud de la cual decreta que un porcentaje determinado de la remuneración debe ser retenido y pagado a quién el tribunal hubiere determinado.

En efecto, el carácter obligatorio para el empleador de efectuar estas retenciones se encuentra en el artículo 1° de la Ley N° 19.741 que introdujo modificaciones a la Ley N° 14.908, sobre Abandono de Familia y Pago de Pensiones Alimenticias y que dispone en su número 9) el reembolso del artículo 9°, que pasa a ser 8°, por el siguiente: "Las resoluciones judiciales que ordenen el pago de una pensión alimenticia por un trabajador dependiente establecerán, como modalidad de pago, la retención por parte del empleador. La resolución judicial que así lo ordene se notificará a la persona natural o jurídica que, por cuenta propia o ajena en el desempeño de un empleo o cargo, deba pagar al alimentante su sueldo, salario o cualquiera prestación en dinero, a fin de que retenga y entregue la suma o cuotas periódicas fijadas en ella directamente al alimentario, a su representante legal, o la persona a cuyo cuidado esté".

Por su parte, el artículo 1° del citado cuerpo legal, en su número 7), reemplaza el artículo 7°, que pasa a ser 11, por el siguiente: "Toda resolución judicial que fijare una pensión alimenticia, o que aprobaré una transacción bajo las condiciones establecidas en el inciso tercero, tendrá mérito ejecutivo".

A mayor abundamiento y a fin de precisar el carácter obligatorio que tiene la pensión alimenticia, cabe referirse a lo dispuesto en el número 13) del artículo 1° de la Ley N° 19.741, que señala: "Si la persona natural o jurídica que deba hacer la retención a que se refiere el artículo 8°, desobedeciere la respectiva orden judicial, incurrirá en multa, a beneficio fiscal, equivalente al doble de la cantidad mandada retener, lo que no obsta para que se despache en su contra o en contra del alimentante

al mandamiento de ejecución que corresponda".

Sobre el particular, cabe tener en consideración que la regla general es que las órdenes de retenciones judiciales de las remuneraciones que deben cumplir los empleadores, tengan su origen fundamentalmente en pensiones alimenticias decretadas en favor de la cónyuge, de los hijos de filiación matrimonial, de los hijos de filiación no matrimonial y de la madre de éstos, esto en favor de personas que tienen derecho legal a exigir alimentos al afiliado, por lo que dar cumplimiento a una orden de retención judicial, constituye una obligación de carácter legal para el empleador.

Precisado lo anterior, resulta necesario analizar si el afiliado que se encuentra obligado al pago de pensiones alimenticias decretadas en virtud de una resolución judicial ejecutoriada y que se haya ordenado al empleador retener de la respectiva remuneración y entregar la suma o cuotas periódicas fijadas en ella directamente al alimentario, puede libremente disponer del total de sus remuneraciones y destinarlas a ahorro previsional voluntario.

Al respecto, y teniendo presente que uno de los derechos más importantes que emanan de las relaciones de familia, es el derecho a alimentos y, atendidas las disposiciones legales transcritas en los párrafos precedentes, resulta jurídicamente posible sostener que el afiliado condenado al pago de pensiones alimenticias definitivas o provisorias decretadas en virtud de una resolución judicial ejecutoriada, ordenada cumplir mediante una retención judicial que se practique a su remuneración, no puede por sí destinar ahorro previsional voluntario suma alguna, que se determine previamente al pago de la pensión alimenticia. Esto es, puede destinar lo que estime conveniente a dicho ahorro, deducida primeramente y del total de sus remuneraciones, la respectiva pensión alimenticia. Por su parte, el empleador no puede abstenerse en ningún caso, de efectuar la o las retenciones judiciales previas.

Sobre la base de lo expuesto, se concluye en consecuencia, que el afiliado condenado mediante resolución judicial ejecutoriada al pago de pensiones alimenticias definitivas o provisorias, en que se ha ordenado al respectivo empleador cumplir mediante retención judicial la de remuneración y pago directo a los alimentos, se encuen-

tra impedido de ejercer el derecho a efectuar ahorro previsional voluntario en forma previa a efectuar la deducción de las pensiones alimenticias a las que haya sido condenado y luego, con relación al excedente que resulte de esa operación, destinar lo que estime conveniente a ahorro previsional voluntario.

FIS-476, 06.04.

Ahorro previsional voluntario de afiliados al Sistema de Pensiones del D.L. N° 3.500, sólo puede efectuarse siendo cotizante en el Sistema en calidad de trabajador dependiente o independiente.

Se ha consultado si un trabajador chileno que se radica en México puede efectuar en Chile depósitos de ahorro previsional voluntario para compensar las cotizaciones previsionales que dejaría de enterar en Chile.

Al respecto, cabe señalar en primer término que la Ley N° 19.768, entre otras materias, introdujo modificaciones al D.L. N° 3.500, de 1980, especialmente en lo que dicen relación a la posibilidad de que los trabajadores afiliados a una Administradora de Fondos de Pensiones, ya sea en calidad de dependiente o independiente, destinen parte de sus remuneraciones y/o rentas a efectuar cotizaciones voluntarias y depósitos de ahorro previsional voluntario, que con esta nueva normativa se ven beneficiados a través de incentivos tributario, diversidad de alternativas de inversión y de una mayor flexibilidad en las condiciones de su retiro.

Por otra parte, se debe precisar que los depósitos de ahorro previsional voluntario, según lo dispone la letra n) del artículo 98 del D.L. N° 3.500, de 1980, son las sumas destinadas por el trabajador a los planes de ahorro previsional voluntario ofrecidos por las instituciones autorizadas para tal efecto.

A su turno, cabe indicar que la letra ñ) del citado artículo 98 define como Instituciones Autorizadas a aquellas entidades distintas de las administradoras de fondos de pensiones, señaladas en el inciso primero del artículo 20 del D.L. N° 3.500, de 1980, que cuenten con planes de ahorro previsional. Voluntario autorizado por las Superintendencias de Bancos e Instituciones Financieras o de Valores y Seguros, según corresponda.

Asimismo, de acuerdo a las normas contenidas en los artículos 18 y 20 del D.L. N° 3.500 de 1980, y a las instrucciones de la Circular Conjunta N° 1.194 respecto de esa Superintendencia y sus modificaciones posteriores, puede efectuar cotizaciones voluntarias y depósitos de ahorro previsional voluntarios aquellos afiliados que detengan la calidad de trabajadores, ya sea en calidad de dependientes o independientes.

Las cotizaciones voluntarias las efectúa el trabajador en su cuenta de capitalización individual en cualquier fondo de la A.F.P. en que se encuentre afiliado y los depósitos de ahorro previsional voluntario en un plan de ahorro previsional autorizado, forma directa o por intermedio de una A.F.P.

Cabe enseguida precisar, que los trabajadores chilenos que residen en el extranjero, no pueden enterar cotizaciones voluntarias en el Sistema de Pensiones establecido en el D.L. N° 3.500, de 1980, puesto que se requiere que los servicios se presten dentro del territorio de la República.

Por otra parte, es necesario considerar que el desarrollo en forma autónoma e independiente de cualquier actividad, profesión u oficio que reporte un ingreso y que ejerza un trabajador en calidad de independiente, que le permita afiliarse y enterar cotizaciones en el Sistema Previsional regido por el D.L. N° 3.500, de 1980, para los efectos de la legislación laboral y previsional chilena, también rige sólo dentro del territorio de la República.

En consecuencia, en el caso consultado, tratándose de un trabajador chileno que se

radique en México, por aplicación del principio de territorialidad de la ley, no podrá efectuarse cotizaciones voluntarias en la A.F.P. que se encuentren afiliados, puesto que por el hecho de no residir en el territorio no le son aplicables las normas contenidas en el D.L. N° 3.500, de 1980.

Finalmente, y atendido el distinto origen que puede tener las sumas destinadas a depósitos de ahorro voluntario, sería necesario que el recurrente efectuara la consulta ante las Superintendencias de Bancos e Instituciones Financieras y de Valores y Seguros, respecto de la procedencia de efectuar depósitos de ahorro previsional voluntario directamente en una Institución Autorizada, tales como banco, compañías de seguros de vida y administradoras de fondos mutuos con sumas que no tiene su origen en una remuneración o renta obtenida en Chile.

FIS-492, 06.04.

Carácter imponible de un bono de kilometraje y uso de máquina, en situación que indica.

Se ha solicitado un pronunciamiento acerca del carácter de imponible que tendría en el Nuevo Sistema de Pensiones un bono de kilometraje y uso de máquina, utilizados como medio de devolución de los gastos ocasionados por el trabajo de una persona, la cual usa su auto personal.

Hace referencia, asimismo, al Oficio Ord. N° 8.715 de fecha 30 de diciembre de 1987 de la Superintendencia de Seguridad Social, quien se pronunció respecto de esta misma materia y solicita se le informe si es aplicable dicho criterio también por esta Superintendencia.

Al respecto, cabe informar lo siguiente:

Primeramente, corresponde precisar que conforme a lo dispuesto en los artículos 14 y 16 del D.L. N° 3.500, de 1980, en relación con el artículo 41 del Código del Trabajo, para determinar si una asignación es o no imponible es preciso recurrir a la definición de remuneración establecida en este último artículo, entendiéndose por tal, las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie valuables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador por causa de un contrato de trabajo. El inciso segundo del artículo 41 dispone que no constituyen remuneración la asignación de movilización de pérdida de caja, de desgaste de herramientas y de colación, los viáticos, las prestaciones familiares otorgadas conforme a la ley, la indemnización por años de servicio y las demás

que procede pagar al extinguirse la relación contractual, ni en general las devoluciones de gastos en que se incurra por causa del trabajo.

Sobre la base de las disposiciones legales enunciadas, esta Superintendencia debe señalar que el bono de kilometraje y uso de máquinas establecidas como forma de devolver los gastos incurridos por un trabajador, que aporta su automóvil para desarrollar su trabajo, son emolumentos que no tienen el carácter de remuneración, según lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 41 precitado, y por consiguiente se trataría de devoluciones de gastos, constituyendo ingresos de naturaleza no imponible.

Sin embargo, cabe tener presente que aun cuando estos emolumentos han sido expresamente excluidos del concepto de remuneración, la Dirección del Trabajo ha señalado sostenidamente en su jurisprudencia administrativa, que, para resolver en definitiva si estas sumas que se pagan para los fines y condiciones señaladas puedan ser excluidas del concepto de remuneración, deben tenerse en cuenta otros aspectos como que la suma entregada corresponda a un monto razonable y prudente, correspondiendo al Inspector del Trabajo respectivo calificar estos hechos en cada caso particular.

FIS-498, 06.04.

Obligación de las A.F.P. de notificar al respectivo empleador, la obtención de pensión por los afiliados al Sistema de Pensiones del D.L. N° 3.500, de 1980, en el evento que se encuentren adscritos al Estatuto Docente, y de personal afecto a Leyes N°s. 18.883 y 19.378 que se desempeñen en el Sector Municipal. Sin perjuicio del derecho que tiene el empleador para solicitar dicha información a las A.F.P.

Se ha dirigido a esta Superintendencia la señora Alcaldesa de una Municipalidad solicitando instruir a las Administradoras de Fondos de Pensiones la obligación de informar al empleador cada vez que se jubilen funcionarios o personal dependiente de los servicios municipales de salud y educación, a fin de que la Municipalidad pueda hacer efectivas las consecuencias que el legislador ha previsto para el caso de jubilación en los distintos estatutos. Agrega que se han producido diferentes problemas con los docentes afiliados al Sistema de Pensiones del D.L. N° 3.500, de 1980, dependientes del Departamento de Educación de esa Municipalidad que han jubilado conforme a la Ley N° 19.410, y las Administradoras de Fondos de Pensiones no han comunicado tal hecho, por lo que en reiterados casos dichos docentes continúan

trabajando y percibiendo las asignaciones de experiencia y perfeccionamiento, con el consiguiente detrimento del patrimonio municipal.

En relación con la materia sometida a conocimiento y consideración de esta Superintendencia, en primer término, en lo que respecta a los profesionales de la educación que forman parte de una dotación docente del Sector Municipal, resulta útil precisar que conforme con la normativa estatutaria que establece el D.F.L. N° 1, de 1996, del Ministerio de Educación, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 19.070, que aprobó el Estatuto de los Profesionales de la Educación y de las Leyes que complementan y modifican, y su Reglamento contenido en el D.S. N° 453, de 1991,

del Ministerio ya citado, el término de la relación laboral de dichos docentes, cualquiera que sea la causal invocada, debe ser objeto de un acto formal, y dejarán de pertenecer a ella solamente por alguna de las causales establecidas en el artículo 72 del aludido D.F.L. N° 1, de 1996, entre otras, en virtud de la letra d) de este precepto legal en relación con el artículo 146 de su Reglamento, por la obtención de jubilación, pensión o renta vitalicia en un régimen previsional, en relación a las respectivas funciones docentes. Producirá efectos desde la fecha que la respectiva institución previsional conceda la jubilación, pensión o renta vitalicia.

Sobre la base de la normativa legal y reglamentaria precedentemente reseñada, esta Superintendencia, conforme a su reiterada línea jurisprudencial, ha concluido que la referida causal producirá efectos desde la fecha en que se otorgue la jubilación, pensión o renta vitalicia; pero de tratarse de un acto formal, es necesario que la entidad previsional respectiva, notifique en forma expresa al empleador, a fin de que éste pueda ejecutar el acto administrativo que corresponda, para los efectos de perfeccionar el cese de servicios de un profesional de la educación cuando forma parte de una dotación docente del Sector Municipal.

De esta manera, el término de funciones de un profesional de la educación que forma parte de una dotación docente del Sector Municipal, fundado en la causal en análisis, constituye una modalidad de término especial de funciones que produce sus efectos desde la fecha en que se otorga la pensión; pero conforme a lo dispuesto en el artículo 148 del Reglamento del Estatuto Docente, el cese por dicha causal debe ser objeto de un acto formal.

Pues bien, sobre la base de las consideraciones formuladas, esta Superintendencia por la Circular N° 656 ha instruido a las Administradoras de Fondos de Pensiones, la obligación de notificar al empleador la fecha de devengamiento de la pensión. Además, de

tener las Administradoras la obligación de notificar formalmente a la Municipalidad o Corporación Municipal, según corresponda, en su calidad de empleadora, en el formulario de Solicitud de Pensión de carácter uniforme para todas las Administradoras, dentro de la Sección 1 "*Identificación del Afiliado*", éste tiene la obligación de declarar su profesión o actividad y su empleador, en los registros que para tales efectos se establecen en dicho formulario.

Por otra parte, debe agregarse que este mismo criterio e instrucciones rigen respecto del personal afiliado al Sistema de Pensiones del D.L. N° 3.500, de 1980, afecto al Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal y Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, que establecen como causal de cesación en el cargo la obtención de jubilación, pensión o renta vitalicia en un régimen previsional, conforme a lo dispuesto en la letra d) del artículo 48 de la Ley N° 19.378 y letra b) del artículo 144 de la Ley N° 18.883, respectivamente.

En este orden de ideas, de acuerdo a lo expuesto y desde un punto de vista estatutario, puede concluirse que las Administradoras de Fondos de Pensiones tienen la obligación de informar al empleador, y en el caso que no cumplan con dicha obligación, porque el afiliado no señaló en la Solicitud de Pensión su profesión o actividad y empleador o si la Administradora no practicó la notificación por error, omisión o cualquier otra causa, la Municipalidad o la Corporación Municipal, según corresponda, en su calidad de empleadora tiene derecho a que se le informe si un determinado profesional de la educación, funcionario del sector salud o funcionario municipal de su dependencia, se encuentra pensionado o no en el Sistema, o si tiene una Solicitud de Pensión en trámite; y por su parte, la Administradora debe dar cumplimiento formalmente y por escrito a dicho requerimiento, porque la cesación de servicios tiene su origen en una norma estatutaria por la cual rige la relación laboral, que produce sus efectos desde la fecha en que se concede la pensión o renta

vitalicia, y el término de la relación laboral, cualquiera que sea la causa invocada, deberá

ser objeto de un acto formal de la entidad empleadora.

FIS-501, 06.04.

Informa acerca de aplicabilidad de la Ley N° 18.156, a los profesionales extranjeros que prestan servicios en corporaciones de derecho privado sin fines de lucro que administran y operan la atención primaria de salud municipal. No se aplica la Ley N° 18.156 a profesionales extranjeros contratados por las Municipalidades.

Se ha solicitado un pronunciamiento acerca de la procedencia de que los profesionales de la salud que prestan servicios en los Departamentos de Salud de las Municipalidades puede acogerse a lo dispuesto en el artículo 1° de la Ley N° 18.156, sobre la exención de cotizar y devolución de fondos previsionales a técnicos extranjeros.

La recurrente informa que presta servicios como médico en el Departamento de Salud de una Municipalidad desde abril de 1999, y esta Superintendencia la habría informado que la Ley N° 18.156 no era aplicable a los empleados de las Municipalidades y Corporaciones, ya que en estas instituciones el personal no tenía contrato de trabajo, sino que su nombramiento se efectuaba mediante un decreto municipal.

Expone a continuación, que ha solicitado la devolución de sus fondos previsionales, solicitud que le ha sido denegada por la correspondiente A.F.P., por no cumplir los requisitos de la mencionada ley; no obstante, expresa que a dos médicos extranjeros que se desempeñan en el mismo cargo en el Departamento de Salud de la Municipalidad, otra A.F.P. les efectuó la devolución íntegra de sus fondos previsionales.

En relación a lo anteriormente expuesto, solicita se emita un pronunciamiento que fije

el sentido y alcance de la aplicación del artículo 1° de la Ley N° 18.156 a los profesionales de la salud que prestan servicios en los Departamentos de Salud dependientes de las Municipalidades y en las Corporaciones que administran estos servicios.

Sobre la materia objeto de esta prestación cabe informar lo siguiente:

1. En primer término corresponde precisar que las disposiciones legales que regulan esta materia están contenidas en la Ley N° 18.156, que rige desde el 5 de agosto de 1982 modificada por la Ley N° 18.726, vigente desde el 23 de julio de 1988, estableciendo un beneficio consistente en la exención tanto para las empresas que celebren contratos de trabajo con personal técnico extranjero como para dicho personal, de la obligación de efectuar cotizaciones previsionales en organismo de previsión chilenos.
2. El artículo 1° de la Ley N° 18.156, en sus letras a) y b), establece los requisitos copulativos para que opere esta exención, y su artículo 7°, contempla la situación de trabajadores extranjeros que registren cotizaciones en una Administradora de Fondos de Pensiones, señalando que éstos podrán solicitar la devolución de los fondos previsionales que hubieren depositado, siempre que den cumplimiento

- to a los requisitos establecidos en el artículo 1° de esta ley.
3. Como puede apreciarse, del tenor de la normativa precedentemente enunciada se desprende claramente que la exención de cotizar y la devolución de fondos previsionales, es un régimen de excepción solo aplicable a trabajadores dependientes extranjeros que tengan la calidad de técnicos o profesionales, que, además, den cumplimiento a los requisitos copulativos indicados en la Ley N° 18.156.
 4. Con respecto a lo señalado en el punto anterior, la sistemática jurisprudencia de este Organismo ha sostenido que la Ley N° 18.156 es de excepción, por tanto, su interpretación debe ser efectuada de modo restrictivo, y en el caso del personal contratado por las Municipalidades mediante un decreto de nombramiento, sometidos a estatutos especiales, y no a las normas generales sobre contratación establecidas en el Código del Trabajo, la citada Ley N° 18.156 no recibe respecto de dicho personal ninguna aplicación, puesto que se ha concluido que los contratos de trabajo de que habla la ley no pueden ser asimilados por un decreto de nombramiento.
 5. Cabe señalar, asimismo, que este Organismo Fiscalizador también se pronunció acerca de la procedencia de aplicar las normas de la Ley N° 18.156, sobre la devolución de fondos previsionales a técnicos extranjeros, a los médicos extranjeros que prestan servicios en las Corporaciones Municipales y cuyos contratos de trabajo se celebraron bajo las normas de la Ley N° 19.378, sobre "Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal".
 6. En efecto, se concluyó mediante dictamen contenido en el Oficio Ord. N° 9.823, de fecha 4 de junio de 2004, que la Ley N° 18.156 es aplicable a los profesionales extranjeros que se desempeñan en las corporaciones municipales de derecho privado sin fines de lucro, que administran y operan la atención primaria de salud municipal, toda vez que estos profesionales no tiene la calidad de funcionarios públicos, puesto que, no obstante regirse por la Ley N° 19.378, estos trabajadores se desempeñan en corporaciones municipales de derecho privado sin fines de lucro, constituidas al amparo del artículo 12 del D.F.L. N° 1-3.063, de 1980, del Ministerio del Interior, prestando sus servicios mediante la celebración de un contrato de trabajo.
- En consecuencia, atendidas las razones de hecho y antecedentes de derecho anteriormente expuestas y en armonía con el texto expreso de la Ley N° 18.156, esta Superintendencia se pronuncia en el sentido de que tratándose de profesionales de la salud que prestan servicios en los Departamentos de Salud de las Municipalidades, y que han sido designados en el cargo mediante un decreto de nombramiento, no le son aplicables las disposiciones de la Ley N° 18.156.
- Finalmente se reitera que la Ley N° 18.156 es aplicable a los profesionales extranjeros que se desempeñan en las corporaciones municipales de derecho privado sin fines de lucro, que administran y operan la atención primaria de salud municipal, siendo aplicable a su respecto, por expresa disposición de la Ley N° 19.378, las normas sobre contratación del Código del Trabajo.

FIS-517, 06.04.***Descuentos para el Colegio de Profesores de las pensiones que pagan A.F.P. a los pensionados del Sistema de Pensiones del D.L. N° 3.500, de 1980.***

Se ha solicitado de esta Superintendencia que se impartan las instrucciones conducentes a que las Administradoras de Fondos de Pensiones efectúen el descuento del pago de las cuotas correspondientes al Colegio de Profesores directamente de las liquidaciones de las pensiones, de la misma forma como se hace con las cuotas de las Cajas de Compensación, ya que ello permitiría mantener beneficios a los asociados.

En relación con la materia sometida a consideración de esta Superintendencia, debe señalarse que respecto de los afiliados al Nuevo Sistema de Pensiones que adquieren la calidad de pensionados y de sus beneficiarios de pensión de sobrevivencia ni en el D.L. N° 3.500, de 1980, ni en su Reglamento contenido en el D.S. N° 57, de 1990, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Subsecretaría de Previsión Social, se contempla ninguna disposición expresa o de la cual pueda inferirse para las Administradoras de Fondos de Pensiones que paguen pensiones, bajo las modalidades de retiro programado, la obligación de practicar y administrar otros descuentos que no sean, sino aquellos que tienen por objeto de dar cumplimiento a las obligaciones de descontar y enterar las cotizaciones de salud a que se encuentran afectas todas las pensiones y el impuesto único que grave las pensiones.

Todo ello, de acuerdo con lo dispuesto expresamente en los artículos 18 y 85 del D.L. N° 3.500, y sin perjuicio de los descuentos ordenados por sentencias judiciales ejecutoriadas de los Tribunales de Justicia, entre los cuales con mayor ocurrencia se encuentran las pensiones alimenticias debidas por ley. Asimismo, por el artículo 16 de la Ley N° 19.539 que faculta, entre otros, a los

pensionados del Nuevo Sistema de Pensiones, para afiliarse individualmente a una Caja de Compensación de Asignación Familiar, en cuyos estatutos se les considere como beneficiarios a los aludidos regímenes, se ordena a las entidades pagadoras de pensiones, efectuar los descuentos de las pensiones por concepto de aporte, de crédito social, prestaciones adicionales y complementarias, y enterarlos en los forma que establece este mismo precepto legal.

En este sentido, cabe referirse al pago de las atenciones de emergencia por las ISAPRES y el derecho a repetir, pues de acuerdo con lo dispuesto en los incisos cuarto y quinto del artículo 22 de la Ley N° 18.933, las ISAPRES deben pagar directamente a los Servicios de Salud y a los establecimientos asistenciales del sector privado, el valor de las prestaciones derivadas de las atenciones de emergencia que éstos hayan otorgado a sus beneficiarios, y para el pago del monto que exceda conforme al plan de salud convenido, que no sea solucionado por el afiliado dentro del plazo de treinta días hábiles desde que la ISAPRE ha pagado al prestador el valor de las atenciones otorgadas, en virtud de lo dispuesto en los incisos octavo y noveno del artículo en comento, se pagará mediante un crédito legal que debe otorgar la ISAPRE, que se servirá mensualmente por el cotizante, en cuotas equivalentes al 5% del valor de la remuneración o de la renta imponible, tratándose de trabajadores dependientes o independientes, respectivamente, o de la pensión, en el caso de los pensionados, en forma directa o a través de descuentos por su empleador o entidad pagadora de la pensión. Por lo tanto, en estos casos las Administradoras de Fondos de Pensiones están obligados a asumir los descuentos originados en dicha disposiciones legal, respecto de los pensiona-

dos afiliados a ISAPRE, que les soliciten practicar dichas entidades.

En este orden de consideraciones, esta Superintendencia, dentro del ámbito de su competencia para fijar la interpretación de la legislación del Sistema y dictar normas generales para su aplicación, ha concluido conforme a su reiterada línea jurisprudencial que las entidades que paguen pensiones a los afiliados y beneficiarios de pensiones de sobrevivencia del Sistema de Pensiones del D.L. N° 3.500, deben asumir la obligación de practicar y administrar los descuentos de las pensiones siempre que tengan el carácter de obligatorios, entendiéndose que tiene dicho carácter, todos aquellos que tengan un origen en disposiciones legales, reglamentarias y en resoluciones judiciales ejecutoriadas que expresamente los autoricen y ordenen. En efecto, no se encuentra comprendida dentro de las obligaciones de las Administradoras de Fondos de Pensiones, la obligación de asumir descuentos de carácter convencional o voluntario de los beneficiarios les soliciten practicar de las pensiones, calidad jurídica que tienen los descuentos autorizados descontar de la pensión por concepto de cuotas que deban pagar los colegiados al Colegio de Profesores.

En efecto, a la luz de lo dispuesto en el artículo 2° de la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado está contenido en el D.F.L. N° 1/19.653, de 2000, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, esta Superintendencia, actuando dentro del ámbito de su competencia, no tiene más atribuciones que las expresamente conferidas por el D.L. N° 3.500, de 1980, su Estatuto Orgánico contenido en el D.F.L. N° 101, de 1980, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y normas legales y reglamentarias de carácter complementario dentro de las cuales no se contempla ninguna disposición que le permita establecer la obligación para las entidades pagadoras de pensión de asumir dentro de su gestión la administración de descuentos de

carácter convencional o voluntario de las pensiones. Todo ello, a diferencia de las normas que rigen el pago de las pensiones de las instituciones de previsión del antiguo sistema fusionadas en el Instituto de Normalización Previsional, que en virtud de lo dispuesto en el artículo 12 de la Ley N° 18.689, sin perjuicio de las deducciones exigidas por la ley, se faculta expresamente y en forma amplia a dicho Instituto, para efectuar descuentos en las planillas de pago a sus pensionados, previo orden por escrito de éstos y siempre que no excedan del 15% del monto líquido de la pensión, destinados a realizar pagos de cualquier naturaleza.

En este mismo orden de ideas, debe también señalarse que en el D.L. N° 3.500 ni en su Reglamento, existe disposición que prohíba a las Administradoras de Fondos de Pensiones para que ante una solicitud formal de una determinada asociación a que pertenezca el pensionado, debidamente constituida y sin fines de lucro, dentro del ámbito de su gestión propia, acepten por sí administrar los descuentos de las pensiones de los asociados, mediante un procedimiento debidamente acordado para tales efectos.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, es menester concluir que no resulta jurídicamente procedente la dictación por esta Superintendencia de una instrucción conducente a que las Administradoras de Fondos de Pensiones efectúen el descuento del pago de las cuotas correspondientes al Colegio de Profesores directamente de las liquidaciones de Asignación Familiar, pues respecto de estas últimas entidades el descuento que se practica tiene su fundamento en el artículo 16 de la Ley N° 19.539, y las instrucciones para su aplicación están contenidas en el párrafo 4 de la Circular N° 1.037, de fecha 26 de agosto de 1998, de esta Superintendencia sobre *"Incorporación de Pensionados a las Cajas de Compensación de Asignación Familiar. Instrucciones sobre procedimientos de afiliación, de desafiliación y modo de hacer efectivo los descuentos que procedan a las pensiones de los pensionados afiliados"*.

CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA

SELECCIÓN DE *DICTÁMENES*

34.968, 12.07.04.

Procede considerar los minutos que excedan la jornada ordinaria de trabajo, para efectos del pago de horas extraordinarias asignadas a un servidor, si se dan las condiciones que se señalan.

El Servicio Electoral ha solicitado a esta Contraloría General un pronunciamiento acerca de la procedencia de considerar los minutos que excedan la jornada ordinaria para efectos del pago de las horas extraordinarias que tenga asignadas un servidor. Señala esa repartición que a su juicio la respuesta debería ser negativa, dado que la orden de servicio respectiva ha ordenado la ejecución de trabajos extraordinarios de conformidad con la facultad que establece el artículo 60 de Ley N° 18.834, sobre la base de un programa que contempla la ejecución de una o dos horas diarias completas.

Al respecto, cabe tener presente que el artículo 60 del Estatuto Administrativo previene que el jefe superior de la institución, el Secretario Regional Ministerial o el Director Regional de servicios nacionales desconcentrados, según corresponda, podrán ordenar trabajos extraordinarios a continuación de la jornada ordinaria, de noche o en días sábado, domingo y festivos, cuando hayan de cumplirse tareas impostergables.

Añade la norma que los trabajos extraordinarios se compensarán con descanso complementario, y si ello no fuere posible por razones de buen servicio, aquéllos serán compensados con un recargo en las remuneraciones.

En armonía con lo previsto en el precepto referido, la jurisprudencia de este Organismo Contralor, por Dictamen N° 21.889, de 1996, ha señalado que las horas extraordinarias obedecen a una decisión de la autoridad, la que debe determinar tanto su oportunidad como las condiciones de su desarrollo, de modo que corresponde considerar, en relación con esta última, como períodos en que el funcionario ha estado a disposición del empleador, todos aquellos lapsos comprendidos en el horario habilitado para la realización de tales horas extraordinarias.

De esta manera, cumpliéndose la condición anotada, no existe inconveniente para computar, en el cálculo de las mencionadas horas extraordinarias, los minutos que exceden de la jornada ordinaria, si el Servicio ha dispuesto la ejecución de determinadas horas por funcionario, siempre que el Servicio cuente con sistemas de control horario que permitan establecer con precisión esos minutos, toda vez que los mismos ha correspondido a períodos de desempeño extraordinario.

Dentro de este contexto, es dable manifestar que todo el tiempo de los funcionarios trabajan por sobre la jornada ordinaria de

trabajo, debe ser considerado para efectos del pago de horas extraordinarias, cuando no pueda haber compensación con descanso, por cuanto de lo contrario se produciría un enriquecimiento sin causa a favor del Fisco, puesto que, en ese caso, se ha trabajado efectivamente en interés de la administración debiendo ésta retribuir pecuniariamente por dicho desempeño.

En consecuencia, con el mérito de lo expresado, es menester concluir que cuando la orden de servicio que dispone las horas extraordinarias exige el desempeño de una o dos horas diarias completas, procede computar los minutos trabajados en exceso por sobre la jornada diaria, los que sumados serán útiles para configurar una o más de las horas extraordinarias ordenadas.

36.024, 16.07.04.

La asignación por el desempeño de funciones críticas reviste el carácter de imponible para los efectos previsionales.

Se ha dirigido a esta Contraloría General el Alcaide del Centro de Cumplimiento Penitenciario de Osorno, solicitando un pronunciamiento respecto de si la asignación por desempeño de funciones críticas a que se refiere el artículo 2° transitorio de Ley N° 19.863 y los artículos septuagésimo segundo y septuagésimo tercero de Ley N° 19.882, es imponible para pensiones.

Sobre el particular, cabe señalar que el artículo 9° de Ley N° 18.675, dispuso que las remuneraciones y bonificaciones no imponibles de los personales del sector público y de las empresas y organismos del Estado regidos por la preceptiva que la norma indica, estarán afectas, a contar de 1 de enero de 1988, a cotizaciones para el financiamiento de los beneficios de pensiones, con excepción, de las asignaciones de colación, de casa del artículo 4° de esta ley, de movilización del artículo 1° del D.L. N° 300, de 1974 y del artículo 76 del D.F.L. N° 338, de 1960, de zona, gastos por pérdidas de caja, viáticos, cambios de residencia, trabajos extraordinarios, nocturnos, en días festivos y a continuación de la jornada, gastos de representación del artículo 3° del D.L. N° 773, de 1974 y de los artículos 17 y 18 de Ley N° 18.091, asignación del D.L. N° 1.166, de 1975, asig-

nación de producción del artículo 2° del D.L. N° 632, de 1974, y bonificación del inciso tercero del artículo 172 del D.F.L. N° 338, de 1960, y de la asignación del artículo 19 de Ley N° 15.386.

De manera, pues, que de la disposición reseñada fluye claramente la intención del legislador de excluir del régimen impositivo aquellas rentas de naturaleza excepcional, y que son establecidas en razón de circunstancias especiales y que, por ende no invisten la calidad de estables y permanentes. (Aplica criterio contenido en Dictamen N° 21.056 de 1997).

Precisado lo anterior, es dable señalar que de conformidad a lo dispuesto en el inciso noveno del artículo septuagésimo tercero de Ley N° 19.882, la asignación por el desempeño de funciones críticas tendrá el carácter de remuneración permanente para todos los efectos legales, se percibirá mientras se ejerza la función específica y no será considerada base de cálculo de ninguna otra remuneración.

Atendido lo dispuesto en la disposición antes transcrita, forzoso resulta concluir que la asignación por el desempeño de funciones críticas reviste el carácter de imponible para los efectos previsionales.

37.771, 27.07.04.

Derechos arancelarios que perciben los oficiales civiles por matrimonios celebrados fuera de la oficina, en horas distintas a la jornada ordinaria de trabajo, están afectos al pago de cotizaciones tanto en el antiguo sistema de pensiones como en el nuevo sistema de pensiones.

El Servicio de Registro Civil e Identificación solicita que se le informe, con el objeto de crear un procedimiento contable, si el arancel que perciben los oficiales civiles por concepto de matrimonios celebrados fuera de la oficina, tiene o no el carácter de remuneración imponible para efectos previsionales, esto es, si está afecto al pago de cotizaciones, especialmente en lo que dice relación con las normas contenidas en el D.L. N° 3.500 de 1980, sobre nuevo sistema de pensiones.

Sobre la materia, cabe tener presente que de acuerdo con el D.F.L., N° 1.282, de 1975, del Ministerio de Hacienda los oficiales civiles tiene derecho a percibir, por la celebración de matrimonios fuera de la oficina, cuando se celebren en horas distintas a las correspondientes a la jornada ordinaria de trabajo, por concepto de derechos arancelarios, el treinta por ciento calculado sobre la base del impuesto que grave esta actuación en el momento de la celebración.

Puntualizando lo anterior, y en lo que atañe a la situación de los funcionarios del antiguo sistema de pensiones de la ex Caja Nacional de Empleados Públicos y Periodistas, cabe tener presente que el artículo 61, inciso primero, del D.F.L. N° 1.340 bis, de 1930, orgánico de dicha entidad previsional, establece que "los empleados que en razón del desempeño de sus funciones gocen además del sueldo, de derechos establecidos en su favor por la ley, deberán declarar en el término de tres meses, el monto en que se calculen los derechos anuales, para los fines de descuento y beneficios de esta ley".

A su vez, el artículo 8° de Ley N° 14.872, declara en su inciso primero que "los derechos establecidos a favor de los funcionarios del Servicio de Registro Civil e Identificación por diversas leyes, reúne todos los requisitos señalados en el artículo 61 del D.F.L. N° 1.340 bis, de 6 de agosto de 1930".

De lo dispuesto en las normas precedentemente transcritas, la jurisprudencia administrativa contenida en los Dictámenes N°s. 7.970 de 1976, 38.517 de 1982 y 26.478 de 2002, entre otros, ha deducido que los funcionarios del Servicio de Registro Civil e Identificación están autorizados para cotizar sobre los derechos arancelarios que perciben por las actuaciones en las que deban intervenir a solicitud de particulares, de manera que en la medida en que la ley autoriza imponer sobre ellos, éstos constituyen remuneraciones imponibles para efectos previsionales.

Por tanto en el mérito a lo expuesto cumple esta Contraloría General con informar que los derechos arancelarios que perciben los oficiales civiles por concepto de matrimonios celebrados fuera de la oficina, en horas distintas a las correspondientes a la jornada ordinaria de trabajo, se encuentran afectos al pago de cotizaciones en el aludido régimen previsional.

Ahora bien, en relación con el nuevo sistema de pensiones, es necesario advertir que la interpretación de las normas del D.L. N° 3.500, de 1980, que lo regulan, es de competencia de la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones, en

conformidad con lo dispuesto en el artículo 94 N° 3 de dicho decreto ley y en la letra i) del artículo 3°, del D.F.L. N° 101, de 1980, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, razón por la cual debió solicitarse a esa Superintendencia su pronunciamiento sobre el particular.

En tal sentido, cumple anotar que la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones informó a través del Oficio N° 4.873, de 2004, que por las razones que señala, "los ingresos por concepto de arancel que perciben los Oficiales Civiles en virtud de

lo establecido en el D.F.L. N° 1.282 de 1975, constituyen remuneraciones para los efectos del D.L. N° 3.500, de 1980 entendiéndose que se trata de una contraprestación en dinero que percibe el funcionario público por causa de su empleo o función, y en consecuencia, son de carácter imponible para aquellos funcionarios que se encuentran afiliados al Nuevo Sistema de Pensiones del D.L. N° 3.500, de 1980".

Adjúntese el Oficio N° 4.873, de 2004, de la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones.

37.953, 28.07.04.

Las Fuerzas Armadas están exentas, por su naturaleza jurídica, de la obligación de constituir Comités Paritarios de Higiene y Seguridad.

Comandante en Jefe del Ejército se ha dirigido a esta Contraloría General, solicitando un pronunciamiento respecto de la procedencia de conformar Comités Paritarios de Higiene y Seguridad al interior de organismos militares, y especialmente en Hospitales Militares.

Expresa que el personal de las Fuerzas Armadas, tanto el afecto al sistema previsional de dichas instituciones, como el que se encuentra excluido de éste, al tenor del artículo 75 de la Ley N° 18.948, en caso de accidente en actos del servicio o enfermedad profesional tendrá derecho, previa investigación sumaria administrativa, a que sean de cargo fiscal todos los gastos de atención médica, hospitalaria, quirúrgica, dental ortopédica y de todos los medios terapéuticos y auxiliares relativos al tratamiento prescrito para la recuperación, hasta que sea dado de alta o declarado imposibilitado para reasumir sus funciones.

Agrega que dichos servidores no se encuentran afectos a Ley N° 16.744, que esta-

bleció un seguro social contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, ya que de conformidad con el artículo 2°, letra b), de dicho cuerpo legal, éste sólo se aplica a los funcionarios públicos de la Administración Civil del Estado, municipales y de instituciones administrativamente descentralizadas del Estado.

Enseguida, en relación con el personal contratado, de conformidad con Ley N° 18.476, para prestar servicios en los Hospitales de las Fuerzas Armadas y Centrales Odontológicas, sostiene que ellos tienen la condición de funcionarios de la Administración Militar del Estado, y en consecuencia tampoco les son aplicables las disposiciones de Ley N° 16.744.

Finalmente, sobre el personal denominado Obreros a Trato de las Fuerzas Armadas, señala que ellos se encuentran sometidos a las normas de la mencionada Ley N° 16.744, debido a que su régimen jurídico laboral se encuentra íntegramente fijado en el Código del Trabajo.

Solicitando informe al respecto a la Subsecretaría de Guerra, ésta remitió el Oficio N° 1.092, de 16 de abril de 2004, que acompaña un documento emitido por el Comité de Auditores Generales, en que se efectúa un análisis de los asuntos planteados, similar al contenido en la presentación del Ejército de Chile.

En relación con la materia, cabe informar en primer término, que el artículo 2°, letra b), de Ley N° 16.744, dispone que estarán sujetos obligatoriamente al seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, los funcionarios públicos de la Administración Civil del Estado, municipales y de instituciones administrativamente descentralizadas del Estado.

Por otra parte, el artículo 1°, inciso segundo, de Ley N° 19.345, dispuso que el personal afecto a las disposiciones relativas a accidentes en actos de servicio y enfermedades profesionales contenidas en el D.F.L. N° 1, de la Subsecretaría de Guerra, en el D.F.L. N° 2, del Ministerio del Interior, ambos del año 1968, en el D.F.L. N° 1 de 1980, de la Subsecretaría de Investigaciones, y en Leyes N°s. 18.948 y 18.961, no se regirán por las normas contenidas en Ley N° 16.744.

Por consiguiente, cabe concluir que las normas contenidas en Ley N° 16.744, no son aplicables al personal de planta, de la reserva llamada a servicio activo, ni a los alumnos de las Escuelas Institucionales.

En otro orden de consideraciones, en relación con los servidores de las Fuerzas Armadas que tienen la calidad de contratados o a jornal, la jurisprudencia administrativa de esta Entidad de Control contenida en el Dictamen N° 36.294, de 1994, ha concluido que por aplicación del artículo 8° de Ley N° 18.458, el personal a contrata regido por el artículo 2° letra c), del D.F.L. N° 1 de 1968, de la Subsecretaría de Guerra, y el personal a jornal de las Fuerzas Armadas, de conformidad con el artículo 56 del Decreto N° 587, de 1972, "Reglamento del personal a jornal y de los obreros a trato", en el supuesto de sufrir

un accidente del trabajo o una enfermedad profesional, tienen derecho a todos los beneficios y prestaciones que en estos casos establece el Estatuto del Personal de las Fuerzas Armadas, tal como los demás funcionarios castrenses que son imponentes de la Caja de Previsión de la Defensa Nacional.

En consecuencia, tampoco respecto de dichos funcionarios cabe la aplicación de las normas contenidas en Ley N° 16.744.

Ahora bien, acerca del personal remunerado con fondos propios contratados por los Hospitales Militares, de conformidad con lo establecido en Ley N° 18.476, la jurisprudencia administrativa de esta Entidad de Control contenida en los Dictámenes N°s. 18.367 de 1993 y 36.294, de 1994, concluyó que ellos no se encontraban amparados por el artículo 8° de Ley N° 18.458 y, en el evento de los mencionados accidentes y enfermedades, estaban plenamente afectados a las normas de Ley N° 16.744 y podían incorporarse a convenios que se celebren con entidades que administren el régimen establecido en ellas, pronunciamientos que en esta oportunidad procede ratificar.

Finalmente, los trabajadores a trato de conformidad con el artículo 24, del D.F.L. N° 1, de 1997, de la Subsecretaría de Guerra, y el artículo 87, del Decreto N° 587, de 1972, del Ministerio de Defensa Nacional, constituyen servidores cuyo régimen jurídico está contenido íntegramente en el Código del Trabajo, y en consecuencia, les son aplicables las normas de Ley N° 16.744, tal como lo ha informado la jurisprudencia administrativa de esta Entidad de Control, contenida en los Dictámenes N°s. 36.294, de 1994 y 11.171, de 2001, respectivamente.

En relación con los trabajadores afectos al Código del Trabajo antes citado, es del caso señalar que el artículo 66 de esta Ley N° 16.744 prescribe que en toda industria o faena en que trabajen más de 25 personas deberán funcionar uno o más Comités Paritarios de Higiene y Seguridad.

Sin embargo, atendido que los roles constitucionales y legales de las Fuerzas Armadas son muy precisos y determinados, no resulta posible entenderlas incluidas en los conceptos genéricos de "industria o faena", para establecer la obligatoriedad de constituir Comités Paritarios de Higiene y Seguridad.

Es así como del tenor literal de la norma contenida en el artículo 66 de Ley N° 16.744, fluye con claridad que, para estos fines, el legislador, al referirse en cada caso a los entes afectos a la obliga-

ción en examen, ha regulado sujetos claramente delimitados, sin que ese precepto pueda aplicarse por la vía de la analogía a entidades de distinta naturaleza, como sería en este caso a las Fuerzas Armadas, tal como se desprende del Dictamen N° 6.623, de 1993, de esta Entidad de Control, por lo cual sólo cabe concluir que las Instituciones Armadas se encuentran exentas, por su naturaleza jurídica, de la obligación de constituir Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, conforme a lo establecido en el artículo 66 de dicha ley.

42.255, 18.08.04.

Funcionaria no tiene derecho a seguir haciendo uso del tiempo que le otorga la ley para dar alimento a su hijo, después de haber vencido este plazo.

Funcionaria contratada de la Dirección de Compras y Contratación Pública, solicita un pronunciamiento respecto del derecho que le asistiría para seguir haciendo uso del tiempo que le otorga la ley, para dar alimento a su hijo, aún después de haber vencido este plazo, por las razones que allí expresa.

Lo anterior, en atención a que el beneficio antes referido, le fue postergado en espera del pronunciamiento de esta Entidad de Control sobre su procedencia, al haber sido denegado por la autoridad administrativa de la Dirección de Compras y Contratación Pública, conforme lo alegara la recurrente en una anterior presentación.

Sobre el particular se debe hacer presente, en primer término, que esta Entidad de Control mediante Oficio N° 23.291, de 2004, pronunciándose acerca de si la interesada se encontraba protegida por el fuero maternal, así como de los derechos relativos a las normas sobre protección a la maternidad, señaló que al ser renovado el contrato de la referida servidora entre el 1 de enero a 31 de diciem-

bre de 2004, se debía concluir que el Servicio respetó a su respecto el fuero maternal que la protegía.

Además, se concluyó que también tenía derecho a dar alimento a su hijo, para lo cual disponía, conforme lo dispuesto en el Código del Trabajo, de dos porciones de tiempo que en su conjunto no excedieran de una hora al día.

Pues bien, al respecto se debe señalar que el artículo 206, del D.F.L. N° 1, de 2002, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que fijó el texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo, dispone el efecto que "Las madres tendrán derecho a disponer, para dar alimento a sus hijos de dos porciones de tiempo que en conjunto no excedan de una hora al día, las que se considerarán como trabajadas efectivamente para los efectos del pago del sueldo, cualquiera sea el sistema de remuneración".

"El derecho a usar de este tiempo con el objeto indicado, no podrá ser renunciado en forma alguna".

De la lectura de la disposición antes transcrita, y de todas aquellas relativas a la Protección de la Maternidad contenidas en el Libro II, Título II del Código del Trabajo, se puede advertir que este cuerpo legal, otorga a las madres trabajadoras el derecho de alimentar a sus hijos menores de dos años otorgándoles dos porciones de tiempo que en conjunto no excedan a una hora al día.

Además, se establece que este derecho no puede ser renunciado por la madre, debiendo considerarse en este sentido que la disposición en estudio fue establecida en el marco de la seguridad social, para proteger la salud y la vida de los hijos menores, teniendo entonces como objetivo, la protección del menor, asegurando que la madre pueda dedicarse al cuidado y alimentación de su hijo durante el tiempo que le otorgan las disposiciones legales pertinentes.

Así, por lo anteriormente señalado, todos los organismos de la Administración del Estado se encuentran en la obligación de dar cabal cumplimiento a esa norma, no teniendo facultades legales la autoridad adminis-

trativa para denegar o impedir el ejercicio del mismo.

En ese contexto, se debe hacer presente que si bien la autoridad administrativa se encuentra en la obligación de respetar las normas relativas a la Protección de la Maternidad, dentro de las cuales se encuentra el derecho a dar alimento a los hijos menores de 2 años, la legislación pertinente no contempla la posibilidad de prorrogar este plazo, no existiendo razón alguna que la habilite para ello, debiendo considerarse además, que el fin de esta normativa, es la protección del niño respecto de la alimentación suministrada por la propia madre al hijo, hasta los dos años de edad, época que comienza una nueva etapa a este respecto –Jardín Infantil–, lo que no justifica entonces, tal decisión.

En estas condiciones, esta Contraloría General rechaza la solicitud presentada por la señora XX, en torno a ser prorrogado su derecho a alimentar a su hijo, por carácter de asidero legal que respalde tal petición, en atención a las razones que se señalan en el presente oficio.

44.076, 30.08.04.

La Superintendencia de Seguridad Social no debe implementar el registro de personas jurídicas receptoras de fondos públicos contemplado en Ley N° 19.862, respecto de los programas que administra como son el de prestaciones familiares, subsidios de cesantía, pensiones asistenciales y subsidio familiar.

La Superintendencia de Seguridad Social solicita a esta Contraloría General un pronunciamiento acerca de si se encuentra obligada a establecer los registros de las personas jurídicas receptoras de fondos públicos que contempla Ley N° 19.862, respecto de los diversos programas que administra, como son el Sistema Unico de Prestaciones Familiares y Sistema de Subsidios de Cesantía para los

Trabajadores de los Sectores Privado y Público, regulado por D.F.L. N° 150, de 1981, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Subsecretaría de Previsión Social; el Régimen de Pensiones Asistenciales para Inválidos y Ancianos Carentes de Recursos, normado por el D.L. N° 869, de 1975, y el Subsidio Familiar para personas de Escasos Recursos, regido por Ley N° 18.020.

Agrega la entidad recurrente que la administración financiera que le corresponde efectuar respecto de los señalados programas asistenciales, tiene por objeto el traspaso de recursos públicos a las entidades que, de acuerdo a las normas que los rigen, actúan como partícipes de esa administración en calidad de intermediarios encargados de pagar tales ayudas a sus destinatarios finales, que son aquellas personas que cumplen con los requisitos previstos en esa misma preceptiva para acceder a los beneficios constituidos por pensiones asistenciales, asignación familiar y subsidios por incapacidad laboral derivados de licencias maternales.

Acorde con lo anterior, la entidad peticionaria estima que los referidos traspasos financieros no se encuentran dentro de los supuestos que contempla la citada Ley N° 19.862 para habilitar el registro de entidades receptoras de fondos públicos, ya que ello sólo procede cuando las transferencias de recursos se efectúan a los beneficiarios directos de los mismos, lo que, a su juicio, no acontece en la situación de la especie, por cuanto la entrega de los caudales destinados al otorgamiento de las ayudas y beneficios económicos de cada programa se efectúa a antes intermediarios sólo con el objeto de que los transfieran a las personas que, conforme a la ley, tiene la calidad de destinatarias de éstos.

Requerido su informe, la Subsecretaría de Hacienda ha manifestado que las transferencias que efectúa la Superintendencia de Seguridad Social, en virtud de las normas citadas, se hacen a instituciones o personas jurídicas que actúan como meros intermediarios o administradores de los fondos respectivos, para pagar directamente a los destinatarios finales que son personas naturales, los subsidios y beneficios asistenciales de que se trata, como parte de los programas de seguridad social existentes. En este sentido, concordando con la citada Superintendencia, estima que la entrega de esos fondos no queda comprendida dentro de las transferencias reguladas por Ley N° 19.862.

En relación con la materia, cabe señalar, en primer término, que la citada Ley N° 19.862, que establece registros de las personas jurídicas receptoras de fondos públicos, dispone, en el inciso primero de su artículo 1° que los "los órganos y servicios públicos incluidos en la Ley de Presupuesto y Municipios que efectúen transferencias, deberán llevar un registro de las entidades receptoras de dichos fondos".

Agrega, en su inciso cuarto, dicho precepto que "deberán registrarse las entidades que sean susceptibles de recibir recursos públicos contemplados en la Ley de Presupuesto o aquéllas con derecho a crédito fiscal reguladas" en las disposiciones que señala.

A su turno, es pertinente anotar que, acorde con lo señalado en el artículo 6° del texto legal aludido y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 7° del Decreto N° 375, de 2003, del Ministerio de Hacienda, que aprueba el reglamento de dicha ley, a las entidades receptoras de los aportes de que se trata, sólo se les podrá cursar la transferencia de fondos públicos o conceder franquicias tributarias una vez que se encuentran debidamente inscritas en el registro correspondiente.

Como puede apreciarse, la normativa referida ha impuesto, por una parte, a los órganos y servicios públicos que indica, la obligación de llevar un registro de las entidades receptoras de los fondos públicos que se transfieren y, por otra, el deber de los beneficiarios de dichos aportes de inscribirse en los catastros respectivos. En este sentido, la entrega material de los subsidios o franquicias de que se trata, está supeditada a la circunstancia de que las personas favorecidas con ellos se encuentren efectivamente inscritas en los padrones correspondientes.

Enseguida, es menester considerar que la propia ley en su artículo 2° –norma que ha sido reproducida en el artículo 3° de su reglamento– ha precisado que para los efectos de ese texto legal, "se entenderá por transferen-

cias las subvenciones a personas jurídicas, sin prestación recíproca de bienes y servicios, y, en especial, subsidios para financiamiento de actividades específicas o programas especiales y gastos inherentes o asociados a la realización de éstos; sea que estos recursos se asignen a través de fondos concursables o en virtud de leyes permanentes o subsidios, subvencionadas en áreas especiales. O contraprestaciones establecidas en estatutos especiales, y otras de similar naturaleza".

De lo expuesto aparece que ley en comento considera como transferencia, para los fines de la regulación que establece, las que se efectúan a personas jurídicas, a título de subvenciones o de subsidios, para el cumplimiento de los fines que indica, en que no existe una contraprestación que deban efectuar tales entes por la recepción de esos fondos. Se observa que la preceptiva en examen no considera, para los fines de la regulación que establece, a las subvenciones o subsidios cuyos destinatarios son personas naturales.

Precisado lo anterior, cabe señalar que la consulta de la Superintendencia de Seguridad Social se refiere a los programas consultados en el D.F.L. N° 150, de 1981, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Subsecretaría de Previsión Social, que establece el Sistema Unico de Prestaciones Familiares y Sistemas de Subsidios de Cesantía; en el D.L. N° 869, de 1975 y su reglamento, contenido en el Decreto N° 369, de 1987, del Ministerio de Hacienda, que rigen el Régimen de Pensiones Asistenciales para Inválidos y Ancianos Carentes de Recursos y en Ley N° 18.020, que instituye el Subsidio Familiar para Personas de Escasos Recursos, en relación con Ley N° 18.611 que crea el Fondo Nacional de Subsidio Familiar para solventar dicho subsidio.

Los mencionados cuerpos normativos contienen en su artículo disposiciones que regulan, de manera pormenorizada, cada uno de los familiares que, respectivamente, establecen y que son la asignación familiar, la asignación maternal, el subsidio de cesantía,

las pensiones asistenciales y el subsidio familiar, disponiendo quienes tienen la calidad de beneficiarios y causantes de los mismos, conformados básicamente por personas naturales, y las reglas para la acreditación de los requisitos que les dan derecho a impetrarlos.

Asimismo, esos textos consignan los fondos presupuestarios especiales para la aplicación de cada régimen de beneficios, así como los procedimientos para la administración y entrega de los referidos caudales y las normas que rigen la fiscalización de tales programas, siendo dable destacar las atribuciones que en tales aspectos le otorgan a la Superintendencia de Seguridad Social. El artículo 26 del D.F.L. N° 150, de 1981, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Subsecretaría de Previsión Social, el artículo 10 del D.L. N° 869, de 1975, y el artículo 2° de Ley N° 18.611.

Por otra parte, tales ordenamientos establecen las demás entidades que participan en la administración de los sistemas mencionados, constituidos por el organismo del sector público y privado que actúan en calidad de entes intermediarios para el otorgamiento y pago de las prestaciones y ayudas asistenciales a los beneficiarios, entre los cuales figuran las instituciones de previsión, las cajas de compensación de asignación familiar, las mutualidades de empleadores de Ley N° 16.744, las Administradoras de Fondos de Pensiones y las compañías de seguros a que se refiere el D.L. N° 3.500, todos los cuales deben sujetarse, al efecto, a las exigencias y condiciones contempladas en cada preceptiva.

De lo expuesto, puede apreciarse que se está en presencia de cuerpos normativos especiales, que establecen beneficios de carácter previsional y de seguridad social y, conforme a los cuales, los recursos públicos destinados a solventar tales ayudas estatales, se entregan, en virtud de los mecanismos propios que establecen, a personas o entidades para que los administren como meros intermediarios para efectuar el pago de las mis-

mas a quienes esos textos les asignan la calidad de beneficiarios, constituidos, fundamentalmente, por personas naturales.

Por consiguiente, cabe concluir, concordando con la Superintendencia de Seguridad Social y lo expresado asimismo por el Ministerio de Hacienda, que, en la situación consultada, no concurren los presupuestos previstos en Ley N° 19.862 para que la aludida Superintendencia implemente el sistema

registral a que alude dicho texto legal, toda vez que, según se anotara, tal exigencia que establece la ley en relación con las transferencias que se hacen a personas jurídicas, a título de subvención o subsidio, pero no cuando esas entidades intervienen como simples administradores o intermediarios para pagar determinados beneficios a favor de personas que, como acontece en la especie, son beneficiarios de ayudas y prestaciones de seguridad social en virtud de la ley.

44.356, 31.08.04.

La madre trabajadora tiene derecho a gozar del beneficio de sala cuna, aun cuando se encuentre con licencia médica o permiso administrativo.

Asociación de Funcionarios de la Municipalidad de La Florida solicita a esta Contraloría General la revisión del Dictamen N° 21.350, de 1999, que concluyó que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 203 del Código del Trabajo para que la madre trabajadora tenga derecho al beneficio de sala cuna es menester que esté concurriendo efectivamente a sus labores en el servicio respectivo, ya que cuando está haciendo uso de derechos tales como licencia o permiso administrativo, aun cuando no se haya separado de la Administración y mantenga el vínculo laboral que la une con su empleador, no tiene derecho al señalado beneficio, pues no se cumple la exigencia básica, cual es estar en el cumplimiento de sus funciones.

En concepto de esa Asociación, la solución descrita sería perfectamente atendible cuando la madre está haciendo eso del feriado legal, más no así cuando se encuentra con licencia médica o permiso administrativo, ya que en el primer caso la madre ejerce el permiso por enfermedad no se encuentra en condiciones de atender a sus hijos y si así lo hiciera no podría cumplir con el reposo médico que originó la licencia, lo que en definitiva

podría derivar en una prolongación de ese reposo.

Asimismo, agrega la peticionaria, es frecuente que cuando la funcionaria pide permiso administrativo, lo hace para realizar tramites, por lo que en esta situación, tampoco puede dedicarse al cuidado de sus hijos.

Al respecto, cumple esta Entidad de Control con expresar que el artículo 203 del Código del Trabajo establece que las empresas que ocupan veinte o más trabajadoras de cualquier edad o estado civil, deberán tener salas anexas e independientes del local de trabajo en donde "las mujeres puedan dar alimento a sus hijos menores de dos años y dejarlos mientras estén en el trabajo".

En empleador cumple asimismo esta obligación, si paga los gastos de sala cuna directamente al establecimiento al que la mujer trabajadora lleve a sus hijos menores de dos años.

Ahora bien, conforme a dicho precepto, la jurisprudencia de este Organismo Contra-

lor, entre otros, en los Dictámenes N°s. 23.506, de 1989 y 42.096, de 1996, ha manifestado que para tener derecho al beneficio que se comenta es necesario que la madre trabajadora esté concurriendo efectivamente al lugar de desempeño de sus labores, sin que corresponda disfrutar de este beneficio cuando aquélla se encuentra haciendo uso de feriado legal, de permiso administrativo o licencia médica.

Sin embargo, un nuevo y acabado estudio efectuado en relación con la materia, sobre la base de un criterio de interpretación finalista de la ley, a la luz de una análisis armónico de nuestro ordenamiento jurídico general y de los principios que rigen la seguridad social, de la que esta disposición forma parte, ha permitido a este Organismo Contralor llegar a una conclusión diferente de la expuesta.

En este sentido, cabe tener en cuenta en primer lugar, la normativa consagrada en la Constitución Política, en especial, en su artículo 19 N° 1, se asegura a todas las personas el derecho a la vida y a la integridad física y síquica y en el N° 18, que consagra el derecho a la seguridad social y exige que las leyes que regulan su ejercicio sean de quórum calificado. Esta disposición añade, en los que interesa, que la acción del Estado estará dirigida a garantizar el acceso de todos los habitantes al goce de prestaciones básicas uniformes, sea que se otorguen a través de instituciones públicas o privadas correspondiéndoles además supervigilar el adecuado ejercicio de la seguridad social.

Por otra parte, corresponde considerar que, en concordancia con lo anterior, el Código del Trabajo, en su Libro II, Título II –De la Protección a la Maternidad– aplicable de modo general, tanto al sector público como al privado, contempla una completa normativa –entre la que se cuenta la del referido artículo 203– destinada a resguardar tanto la estabilidad funcionara como la salud de la madre trabajadora y la de su hijo, velando especialmente por la protección y el debido cuidado y

desarrollo de éste en su primera etapa de vida, armonizando tales objetivos con el derecho que en ese período asiste a la madre para poder trabajar y contar con un medio de subsistencia.

Es así como dicho título contempla, entre otros beneficios de la mujer trabajadora, el fuero maternal, el derecho a descanso por maternidad tanto durante el período pre como en el post natal y en caso de enfermedad del hijo menor de un año, el derecho a alimentarlo durante la jornada de trabajo y el derecho a sala cuna, cuando la respectiva institución cuenta con veinte o más empleadas, todo ello, como se ha señalado, con el objeto de procurar el adecuado cuidado y desarrollo del niño, que es, en último término, el bien jurídico protegido por estas disposiciones.

Ahora bien, dada la trascendencia de los fines perseguidos por la perspectiva citada, estas normas deben interpretarse de tal forma de posibilitar el cumplimiento cabal de ellas, asegurando la debida protección de los menores y garantizando el estricto respecto del referido mandato constitucional de velar por el adecuado ejercicio de la seguridad social.

Sobre el particular, conviene tener en cuenta asimismo que la Convención Internacional sobre los Derechos del Niño, promulgada en Chile mediante el Decreto N° 830 de 1990, de Relaciones Exteriores, consagra un conjunto de disposiciones a favor de los menores, entre las cuales resulta de interés destacar la de su artículo 3° N° 1, que dispone que: En todas las medidas concernientes a los niños que tomen las instituciones públicas o privadas de bienestar social, los tribunales, las autoridades administrativas o los órganos legislativos, una consideración primordial que se atenderá será el interés superior del niño.

D este modo, atendido el contexto jurídico dentro del cual se encuentra inserto este precepto y la finalidad perseguida por el mismo, no puede sino entenderse que en las situaciones descritas debe reconocerse tam-

bién el derecho de la madre de llevar a sus hijos a los aludidos planteles.

En efecto, de no ser así, dado que en tales circunstancias la madre ya sea por razones de salud o por tener que efectuar determinados trámites se encuentra imposibilitada de preocuparse adecuadamente del cuidado del niño, se pondría en grave riesgo la salud e integridad física de éste, lo que resulta inadmisibles y contrario a las mencionadas disposiciones constitucionales y legales y a los principios que rigen la seguridad social.

Además, en el caso específico de licencia médica de la madre, si no se autoriza la concurrencia de su hijo a una sala cuna no sólo se pondría en riesgos la salud e integridad física del menor, sino también la de la

madre, que no podría dar cabal cumplimiento al reposo dispuesto por el respectivo facultativo con el objeto de procurar el restablecimiento de su salud, lo que pugna también con la referida preceptiva y principios de seguridad social.

En consecuencia, en razón de las consideraciones que preceden, forzoso es concluir que la madre trabajadora tiene derecho a gozar del beneficio de sala cuna previsto en el artículo 203 del Código del Trabajo, aun cuando se encuentre la licencia médica o permiso facultativo.

Por consiguiente se reconsideran en el sentido expuesto el Dictamen N° 21.350 de 1990, y todo otro contrario al presente pronunciamiento.

33.610, 5.07.04.

Municipalidad puede retener de los pagos que debe hacer a contratista por su prestación de servicios, las cotizaciones previsionales de sus trabajadores no efectuadas íntegramente, pero solo en los montos en que la entidad edilicia es responsable subsidiariamente.

Se ha solicitado un pronunciamiento que determine si Municipalidad se ha ajustado a derecho al suspender los pagos derivados de un contrato de prestaciones de servicios que suscribió con su representado, con motivo de incumplimiento –por parte de este último– pago de las cotizaciones previsionales a sus trabajadores.

Señala que, en su opinión, dicha medida no tiene sustento jurídico, toda vez que no existe precepto legal que habilite al Municipio para ordenar la referida retención, como tampoco se contempló dicha situación en las bases administrativas de la respectiva propuesta pública.

Por su parte, don XX, concejal de la misma Municipalidad, ha puesto en conocimiento de este Organismo de Control la situación antes descrita, con la finalidad de que ella sea investigada.

Requerido el Municipio, acompaña oficio mediante el cual manifiesta que luego de un nuevo estudio de la materia, ha concluido que comparte lo afirmado por el recurrente, en el sentido que no ha procedido la suspensión de los pagos en comento.

Sobre el particular, cabe indicar que el artículo 64 del Código del Trabajo, establece que el dueño de la obra, empresa o faena será subsidiariamente responsable de las

obligaciones laborales y previsionales que afecten a los contratistas a favor de los trabajadores

A su vez, el artículo 64 bis del mismo texto legal, incorporado por el artículo único N° 2, de Ley N° 19.666, dispone, que el dueño de la obra, empresa o faena, cuando así lo solicite, tendrá derecho a ser informado por los contratistas sobre el monto y estado de cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales que a éstos correspondan respecto de sus trabajadores.

Agrega el inciso segundo de la norma, en lo que interesa, que en caso que el contratista no acredite oportunamente el cumplimiento íntegro de las obligaciones laborales y previsionales en la forma señalada, el dueño de la obra podrá retener de las obligaciones que tenga a favor de aquél, el monto de que es responsable subsidiariamente.

En relación con los expuesto, resulta pertinente indicar que la jurisprudencia administrativa contenida en el Dictamen N° 24.838, de 2002, ha manifestado que en atención a que el artículo 64 del Código del Trabajo está concebido en términos amplios, se trata de una norma de general aplicación, por lo que se advierten razones que permitan excluir a las Municipalidades de dicho mandato.

Por los mismos motivos expuestos, es dable señalar que el artículo 64 bis antes aludido es aplicable a las Municipalidades, de manera que estas corporaciones pueden efectuar la retención a que se refiere dicha norma.

En consecuencia, este organismo de Control cumple con manifestar que la Municipalidad puede efectuar la retención antes indicada, en la medida que las obligaciones previsionales del contratista no sean solucionadas íntegramente, pero sólo en los montos por los cuales es responsable subsidiariamente.

39.093, 3.08.04.

Funcionario municipal afecto al Código del Trabajo no tiene derecho a remuneración durante el período comprendido entre la fecha en que se le notificó la medida de término de su relación laboral y la data en que tomó conocimiento de la resolución por dicha contraloría en relación a su reclamo por dicha sanción.

Doña XX, y don YY, ex funcionarios de la Municipalidad de Lo Espejo, se han dirigido a esta Contraloría General reclamando en contra de ese Municipio, por cuanto, en su oposición, y de conformidad con lo concluido en el Dictamen N° 39.516, de 2000, tienen derecho a que se les paguen sus remuneraciones por el período comprendido entre la notificación del Decreto N° 965, de 2001, que les aplicó las medidas disciplinarias expulsivas que en él se indican, y el 6 de diciembre de 2002, fecha del Dictamen N° 50.405, a través del cual esta Entidad de

Control dio por subsanadas las observaciones formuladas a ese decreto, mediante el Oficio N° 33.799, del mismo año, estableciéndose, en definitiva, que el procedimiento sumarial pertinente, se había realizado con apego a las normas legales vigentes.

Sobre el particular, es útil recordar que la Municipalidad de Lo Espejo como consecuencia de un sumario administrativo seguido en contra de, entre otros funcionarios, los recurrentes dictó el Decreto N° 965, de 2001 ordenando en el caso de doña XX, su cese de

funciones por aplicación de la causal contemplada en artículo 48, letra b), de Ley N° 19.378, y respecto de don YY, por la causal a que alude el artículo 160, N° 1 del Código del Trabajo.

A continuación, es del caso señalar que este Organismo de Control, a través del Dictamen N° 2.529, de 2004, se pronunció acerca de la situación de doña XX, en relación con la misma materia que actualmente plantea, concluyendo que no tenía derecho al pago de las remuneraciones impetradas, por cuanto, si bien dedujo ante este Organismo de Control el recurso contemplado en el artículo 156, de Ley N° 18.883, ello tuvo lugar fuera del plazo establecido en esa norma para tal efecto, razón por la cual, la medida disciplinaria aplicada en su contrato había comenzado a producir sus efectos desde que le fue notificada, vale decir el 10 de octubre de 2001.

Ahora bien, dado que en este acto la recurrente no aporta antecedentes que permitan modificar lo resuelto en el Dictamen N° 2.529, de 2004, esta Contraloría General procede a desestimar su presentación ratificando en todas sus partes dicho pronunciamiento.

En cuanto a don YY, cumple con señalar que la jurisprudencia administrativa ha expresado que la forma contenida en el artículo 156 de Ley N° 18.883, no favorece a los servicios que se rigen por las normas del Código del Trabajo, situación en la que se encontraba el recurrente. Sin embargo, el hecho de que un servidor interponga, oportunamente, y conforme al artículo 19, número 14, de la Constitución Política de la República, un reclamo de ilegalidad ante este Organismo de Control, en contra de una medida expulsiva que le fuera impuesta, permite que a su respecto, le resulte aplicable lo concluido en el Dictamen N° 39.516, de 2000, en orden a que tal medida sólo producirá sus efectos, una vez que el afectado sea notificado de la resolución de esta Contraloría General recaída en su presentación.

No obstante lo manifestado, en lo que se refiere al derecho de percibir remuneraciones por el tiempo que media entre la interposición del reclamo de ilegalidad señalado en el párrafo anterior y la resolución de esta Entidad que se pronuncia sobre él, cabe señalar que aun cuando por aplicación del Dictamen N° 39.516, de 2000, los efectos de la medida disciplinaria se suspenden durante ese lapso, ello no implica ni genera en favor del funcionario el derecho al pago de las remuneraciones del cargo que servía, pues en la práctica aquél deja de prestar servicios efectivos desde que se le notifica la pertinente sanción.

En efecto, el ordenamiento jurídico en general, reconoce el derecho de un funcionario de percibir sus remuneraciones, en la medida que satisfaga el supuesto legal establecido para ello, esto es, cumplir las labores para las cuales fue nombrado.

Lo anterior, considerando que las remuneraciones constituyen un derecho del funcionario que trae aparejada la obligación correlativa de cumplir sus funciones –premisa sobre la cual descansa el principio retributivo que sustenta toda relación laboral– de modo que para poder impetrar este derecho, es condición indispensable cumplir la obligación que le da fundamento.

Sobre este aspecto, conviene precisar que las únicas situaciones de excepción que habilitan a un servidor para percibir remuneraciones sin desarrollar sus labores, son las que derivan del uso de derechos estatutarios, como el goce de feriado; permiso con goce de remuneraciones; uso de licencias médicas y/o la concurrencia de un caso fortuito o fuerza mayor.

Sostener lo contrario importaría forzar artificiosamente el alcance del Dictamen N° 39.516, de 2000, en desmedro del patrimonio municipal, en el sentido de que si este Organismo de Control al examinar un sumario administrativo estima que se ha ajustado a derecho y, como consecuencia de ello, ha resultado procedente aplicar a un funcionario

una medida de término de la relación laboral, deba la Municipalidad respectiva soportar el gravamen de pagarle a ese servidor las remuneraciones sin haber trabajado durante el tiempo en que dicho recurso fue resuelto por esta Contraloría General. Tal planteamiento resulta imposible concebir ni sostener jurídicamente.

Así entonces, dado que don YY, una vez notificado del Derecho N° 965, de 2001 de la Municipalidad de Lo Espejo, dejó de prestar servicios efectivos para esa entidad, se configuró a su respecto lo consignado precedentemente, en el sentido que no pudo percibir

remuneraciones por no cumplir las funciones para las que fue nombrado, razón por la cual no tiene derecho al pago de ellas por el tiempo que reclama, puesto que no existe causa legal que lo justifique.

Por consiguiente y en mérito de lo expuesto, esta Contraloría General procede a desestimar los reclamos deducidos por los recurrentes, atendidas las consideraciones vertidas en el presente oficio.

Deja sin efecto, en lo pertinente, Dictamen N° 48.082, de 2001.

NOMINA DE CENTROS DE MEDIACION Y CONCILIACION Y DE INSPECCIONES DEL TRABAJO (*)

Diciembre de 2004

CODIGO	OFICINA	JURISDICCION		JEFE	DIRECCION	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S)			
01.00	D.R.T. TARAPACA	Toda la Región	Toda la Región	Mario Poblete Pérez	Serrano N° 389, Oficina 705, casilla 760, Iquique. Fonos 57-416392, 473367 (C. Jurídico. RR.LL. y Gestión); fonofax 57-416311	
01.01	I.P.T. IQUIQUE	Iquique	Iquique, Pozo Almonte, Pica, Huara, Camiña, Colchane y Alto Hospicio	Horacio Ara Martínez	Tarapacá N° 568, casilla 760, Iquique. Fonos 57-413326, 425326 y 472945 (U. Fisc.), 472944 (Un. RR. LL.), y fonofax 57-428733	
01.02	I.P.T. ARICA	Arica	Arica, Camarones, Putre y Gral. Lagos	Luis Guzmán Hermosilla	Arturo Prat N° 305, Zócalo, casilla 255, Arica. Fonos 58-231469, 255911 (U. Fisc.), 255912 (U. RR. LL.); fonofax 58-254106	
01.03	I.C.T. POZO ALMONTE	Iquique (parte)	Pozo Almonte y Pica	Juan Castillo Rojas	21 de Mayo N° 471, C. Pozo Almonte. Fono 57-752074; fonofax 57-751519	
02.00	D.R.T. ANTOFAGASTA	Toda la Región		Nelly Toro Toro	14 de Febrero N° 2431, piso 5, casilla 494, Antofagasta. Fonosfax 55-282709, 284285 y 252438	
02.01	I.P.T. ANTOFAGASTA	Antofagasta	Antofagasta, Taltal, Mejillones y Sierra Gorda	Manuel Cabezas Castillo	14 de Febrero N° 2431, pisos 1°, 2° y 3°, Antofagasta. Fonos 55-269096, 223716 y fonofax 222425	
02.02	I.P.T. EL LOA-CALAMA	Calama	Calama, San Pedro de Atacama y Ollagüe	Jermán Villarroel Burotto	Santa María N° 1657, Calama. Fonos 55-318615 y 318620 y fonofax 340187	
02.03	I.P.T. TOCOPILLA	Tocopilla	Tocopilla y María Elena	Victoriano Romero Espinoza	Arturo Prat N° 1372, Tocopilla. Fono 55-812173, 814991 y fonofax 812173	

(*) Según Resolución N° 954 (exenta), de 6.09.01 (Boletín Oficial N° 155, diciembre 2001), modificada por Resolución N° 409 (exenta), de 30.04.03 (Boletín Oficial N° 173, junio 2003).

CODIGO	OFICINA	JURISDICCION		JEFE	DIRECCION	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S)			
02.04	I.C.T. TAL-TAL (i)	Tal-Tal	Tal-Tal	Luis Canales	Arturo Prat N° 515, Tal-Tal. Fono Municipalidad 55-611030	Atendida desde I.P.T. Antofagasta; 3ª semana del mes
02.05	I.C.T. MARIA ELENA (i)	Tocopilla	María Elena		Aconcagua N° 027, María Elena. Edif.Pub. Fono 55-639142	Atendida desde I.P.T. Tocopilla, jueves semanal
02.06	I.C.T. MEJILLONES (i)	Mejillones	Mejillones		Francisco Antonio Pinto N° 200, Mejillones. Fono 55-621538	Atendida desde I.P.T. Antofagasta, lunes y miércoles, semanal
03.00	D.R.T. ATACAMA (Copiapó)	Toda la Región		Pedro Melo Lagos	Atacama N° 443, casilla 559, Copiapó. Fonosfax 52-230610, 230652	
03.01	I.P.T. COPIAPO	Copiapó	Copiapó, Caldera y Tierra Amarilla	José Ordenes Espinoza	Atacama N° 443, 2º piso, Copiapó. Fonos 52-212632 y 218224, fonofax 52-236716	
03.02	I.P.T. CHAÑARAL	Chañaral	Chañaral y Diego de Almagro	Cristián Picón Miranda	Merino Jarpa N° 1356, Chañaral. Fono 52-481265 y fonofax 52-480038	
03.03	I.P.T. HUASCO	Vallenar	Vallenar, Alto del Carmen, Huasco y Freirina	Ana Martínez Guzmán	Marañón 802, Vallenar. Fono 51-611246 y fonofax 52-612335	
03.05	I.C.T. DIEGO DE ALMAGRO (i)	Diego de Almagro	Diego de Almagro		Juan Martínez N° 1403, Diego de Almagro, Fonos Municipalidad: 52-441049, 441027	Atendida desde Chañaral; miércoles, semanal
03.06	I.C.T. CALDERA (i)	Caldera	Caldera		Batallón Atacama N° 305, Caldera. Fono 52-316693	Atendida desde la I.P.T. de Copiapó; martes y viernes, semanal
03.08	I.C.T. EL SALVADOR (i)	El Salvador	El Salvador		Delegación Municipal s/n°. El Salvador. Fono 052-475440	Atendida desde I.P.T. Chañaral; viernes semanal
04.00	D.R.T. COQUIMBO (La Serena)	Toda la Región		María Cecilia Gómez Bahamondes	O'Higgins N° 200 (esq. Colón), casilla N° 425, La Serena. Fonos 51-210728, 223667, 218357 y fonofax 223995	

CODIGO	OFICINA	JURISDICCION		JEFE	DIRECCION	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S)			
04.01	I.P.T. LA SERENA	La Serena	La Serena, La Higuera, Vicuña y Paiguano	Pedro Amador Astorga López	Manuel A. Matta N° 461, Of. 200, La Serena. Fonos: 51-211304, 213921 y fonofax 221644	
04.02	I.P.T. LIMARI	Ovalle	Ovalle, Río Hurtado, Combarbalá, Monte Patria y Punitaqui	Abdón Gustavo Anais Rojas	Vicuña Mackenna N° 330, 2° piso, Edificio Correos, Ovalle. Fono 53-620036 y fonofax 53-625042	
04.03	I.P.T. CHOAPA	Illapel	Illapel, Salamanca, Los Vilos y Canela	Manuel Antonio Mundaca Mundaca	Carrera N° 135, Illapel. Fono 53-521316 y fonofax 53-523524	
04.04	I.P.T. COQUIMBO	Elqui (parte)	Coquimbo y Andacollo		Melgarejo N° 980, Coquimbo. Fonos 51-317796 (fonofax) y 321157	
04.06	I.C.T. VICUÑA (i)	Vicuña	Vicuña y Paihuano		Condell N° 321, Vicuña	Atendida semanalmente desde I.P.T. La Serena, martes, de 9:00 a 14:00 hrs.
04.07	I.C.T. ANDACOLLO (i)	Andacollo	Andacollo		Urmeneta 599, Andacollo	Atendida quincenalmente desde I.P.T. Coquimbo, jueves, de 9:30 a 16:00 hrs.
04.08	I.C.T. MONTEPATRIA (i)	Montepatria	Montepatria		Biblioteca Municipal, Montepatria	Atendida semanalmente desde I.P.T. Limarí, miércoles de 9:00 a 14:00 hrs.
04.09	I.C.T. COMBARBALA (i)	Combarbalá	Combarbalá		Edificio Municipal. Plaza de Armas, Combarbalá	Atendida semanalmente desde I.P.T. Limarí, martes de 9:30 a 14:00 hrs.
04.10	I.C.T. SALAMANCA (i)	Salamanca	Salamanca		José Joaquín Pérez N° 461, Salamanca	Atendida semanalmente desde I.P.T. Choapa, viernes, de 9:00 a 14:30 hrs.
	I.C.T. LOS VILOS (i)	Los Vilos	Los Vilos		Colo Colo N° 292 (salón Parroquial), Los Vilos	Se atiende desde I.P.T. Choapa; los jueves de 9:30 a 14:00 hrs.
05.00	D.R.T. VALPARAISO	Toda la Región		Héctor Yáñez Márquez	Von Schroeders N° 493, Viña del Mar. Casilla 2860, fonos 32-668453-668452-660740. Fonofax 662883	

CODIGO	OFICINA	JURISDICCION		JEFE	DIRECCION	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S)			
	CENTRO DE MEDIACION Y CONCILIACION	Valparaíso	Valparaíso , Viña del Mar Con Cón	Ernesto Sepúlveda Tornero	Blanco N° 1791, 3er Piso, Valparaíso. Fonofax 32-256138-253807-232258	
05.01	I.P.T. VALPARAISO	Valparaíso	Valparaíso, Juan Fernández, Casablanca e Isla de Pascua	Rodrigo Morales Cáceres	Blanco Sur N° 1281, Valparaíso. Fonos 32-212296, 257716 y fonofax 212767	
05.02	I.P.T. SAN FELIPE	San Felipe	San Felipe, Putaendo, Santa María, Panquehue, Laillay y Catemu	Nancy Quinchen Quelin	Merced N° 219, 6° piso, San Felipe. Fonos 34-510018 y 511477	
05.03	I.P.T. QUILLOTA	Quillota	Quillota, La Cruz, Calera, Nogales, Hijuelas, Limache y Olmué	Carlos Montero Saavedra	Chacabuco N° 370, 2° piso, Quillota. Fonofax 33-312241, fax 313678	
05.04	I.P.T. SAN ANTONIO	San Antonio	San Antonio, Cartagena, El Tabo, El Quisco, Algarrobo y Santo Domingo	Marcos Fuentes Varela	Avenida Barros Luco N° 2136, San Antonio. Fonos 35-283563 y 288480 y fonofax 283562	
05.05	I.P.T. LOS ANDES	Los Andes	Los Andes, San Esteban, Calle Larga y Rinconada	Amaralis Bahamondes Oyarce	Santa Rosa N° 252, Los Andes. Fonos 34-421137, 404051	
05.06	I.C.T. VIÑA DEL MAR	Valparaíso	Viña del Mar y Con-Con	Luis Vásquez Vergara	3 Norte 858, Viña del Mar. Fonos 32-682284-681230-684860-681456	
05.07	I.P.T. PETORCA	Petorca	La Ligua, Petorca, Cabilido, Zapallar y Papudo	Raúl Lavín Muñiz	Portales con Uribe s/n, La Ligua. Fonos 33-711033 y 715222	
05.08	I.C.T. QUILPUE	Valparaíso	Quilpué, Villa Alemana	María Ester Varas López	Irrázaval N° 654, Quilpué, Casilla 31. Fonos: 32-918525, 912415, 923403 y fonofax 32-916758	
05.09	I.C.T. LIMACHE (i)	Quillota	Limache y Olmué		República N° 371, Limache, Fono: 32-412246	Atendida quincenalmente desde I.P.T. Quillota
05.10	I.C.T. CASABLANCA (i)	Valparaíso	Casablanca		Constitución N° 69, Casablanca. Fono: 32-740187	Atendida desde I.P.T. Valparaíso; viernes, semanal
05.11	I.C.T. HIJUELAS (i)	Quillota	Nogales e Hijuelas		Manuel Rodríguez N° 1665, Hijuelas, Fono 32-272727	Atendida quincenalmente desde I.P.T. Quillota

CODIGO	OFICINA	JURISDICCION		JEFE	DIRECCION	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S)			
05.12	I.C.T. LLAY-LLAY (i)	Llay - Llay	Llay-Llay y Catemu		Balmaceda N° 98, Llay - Llay, Fono: 32-611070	Atendida quincenalmente desde I.C.T. Quillota
	I.C.T. QUINTERO (i)	Valparaíso	Puchuncaví y Quintero		Don Orión N° 225, Quintero	Atendida desde I.C.T. Viña del Mar, los martes semanal, de 9:00 17:00 hrs.
06.00	D.R.T. LIB. GRAL. B. O'HIGGINS	Toda la Región		Luis Alberto Sepúlveda Maldonado	Plaza de Los Héroes N° 389, Rancagua. Fonofax 72-223951/244989	
06.01	I.P.T. CACHAPOAL (Rancagua)	Rancagua	Rancagua, San Francisco de Mostazal, Graneros, Codegua, Machalí, Olivar, Coltauco, Coinco y Doñihue	Juan Pablo Álvarez Bravo	Alameda Lib. Bernardo O'Higgins N° 347, Rancagua. Fono 72-237000 fonofax 72-221153 Comp. Sind. Colec. 72-236465 Fiscalización 72-223565	
06.02	I.P.T. COLCHAGUA (San Fernando)	San Fernando	San Fernando, Chimbarongo, Placilla, Nancagua	Edmundo Issi Padilla	Cardenal Caro s/n, San Fernando. Fonos 72-711162, 710492	
06.03	I.C.T. RENGO	Rengo	Rengo, Malloa, Quinta de Tilcoco y Requínoa	Oscar Soto Passeron	Manuel Rodríguez N° 389, Rengo. Fonos 72-512317 y 72-514345	
06.04	I.C.T. SAN VICENTE DE TAGUA TAGUA	San Vicente de Tagua Tagua	San Vicente, Pichidegua, Peumo y Las Cabras	Juan Carlos González Gaete	Carmen Gallegos 303, 2° piso San Vicente de Tagua Tagua. Fonos 72-572498 y 573839	
06.06	I.C.T. SANTA CRUZ	Santa Cruz	Santa Cruz, Lolol, Chépica, Pumanque, Palmilla y Peralillo	Daniel Donoso Cancino	Calle 21 de Mayo 085, Santa Cruz. Fonosfax 72-822814 y 824888.	
06.07	I.P.T. CARDENAL CARO	Pichilemu	Pichilemu, Navidad, Litueche, La Estrella, Marchigüe y Paredones	Elizabeth Bozo Canseco	Avda. Agustín Ross N° 200, Pichilemu. Fono 72-841737	
06.08	I.C.T. LAS CABRAS (i)	Las Cabras	Las Cabras		Kennedy N° 378, Las Cabras	Atendida desde I.C.T. San Vicente; jueves, semanal
06.09	I.C.T. GRANEROS (i)	Graneros	Graneros		Barros Borgoño N° 112, Graneros. Fono 72-471108, anexo 28	Atendida desde I.P.T. Cachapoal (Rancagua); miércoles y jueves, semanal

CODIGO	OFICINA	JURISDICCION		JEFE	DIRECCION	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S)			
06.10	I.C.T CHIMBARONGO (i)	Chimbarongo	Chimbarongo		Javiera Carrera esquina B. Encalada, Edificio Consistorial	Atendida desde I.P.T. Colchagua (San Fernando); jueves, semanal
07.00	D.R.T. MAULE (Talca)	Toda la Región		Francisco Huircaleo Román	Seis Oriente N° 1318. Casilla 756, Talca. Fono 71-224758 y fonofax 227100	
07.01	I.P.T. TALCA	Talca	Talca, Pelarco, Río Claro, San Clemente, San Rafael, Pencahue y Maule	Joaquín Torres González	Dos Norte N° 1303, Talca. Fonofax 71-233541 y Consulta 71-231426	
07.02	I.P.T. CURICO	Curicó	Curicó, Teno, Romeral, Sagrada Familia, Licantén, Vichuquén, Molina y Rauco	Juan Carlos Díaz Aburto	Argomedo N° 350. Casilla 350, Curicó. Fonofax 75-317115 y Consulta 75-317115, 326971	
07.03	I.P.T. LINARES	Linares	Linares, Yervas Buenas, Colbún, Longaví, Villa Alegre y San Javier	Guillermo Oliveros López	Edificio O'Higgins, Oficina 31-A, Linares. Fono 216496 fonofax 73-210066	
07.04	I.P.T. CAUQUENES	Cauquenes	Cauquenes, Pelluhue y Chanco	Gina Orrego Retamal	Claudina Urrutia N° 513-A, Cauquenes. Fonofax 73-512679	
07.05	I.C.T. CONSTITUCION	Constitución	Constitución y Empedrado	Víctor García Guiñez	Vial 266, 2° piso, Constitución. Fonofax 71-671167	
07.07	I.C.T. SAN JAVIER	San Javier	San Javier y Villa Alegre	Juan Carlos Blanco López	Arturo Prat N° 2412, San Javier. Edificios públicos, 2° p., San Javier, fono: 73-324686.	Atendida desde I.P.T. Linares; jueves, semanal
07.08	I.C.T. PARRAL	Parral	Parral y Retiro	Víctor Henríquez Muñoz	Dieciocho esq. Balmaceda. Casilla 242, Parral. Fonofax 73-462904	
08.00	D.R.T. BIO-BIO (Concepción)	Toda la Región		Idelfonso Galaz Pradena	Castellón N° 435, 7° piso, casilla 2617, Concepción. Fonos 41-231867, 253524 y fonofax 41-230171	
	CENTRO DE MEDIACION Y CONCILIACION			Rosa Parra Sepúlveda	San Martín N° 1337, Concepción. Fono 41-791324 fax 41-791314	

CODIGO	OFICINA	JURISDICCION		JEFE	DIRECCION	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S)			
08.01	I.P.T. CONCEPCION	Concepción	Concepción, San Pedro de la Paz, Chiguayante, Hualqui	Rosa Urrutia Hernández	Castellón N° 435, Concepción. Fonos 41-229272, 223253 y fonofax 41-233511	
08.02	I.P.T. ÑUBLE	Chillán	Chillán, Ñiquén, Coihueco, Pinto, San Ignacio, El Carmen, Pemuco, Yungay, Bulnes, Quillón, Ranquil, Portezuelo, Tregua-co, Cobquecura, Quiri-hue, Ninhue, Chillán Viejo y San Nicolás	Sergio Alvarez Gebauer	Carrera N° 511, Chillán. Fonos 42-221429, 210846, 211356 y fonofax 42-222471	
08.03	I.P.T. BIO-BIO (Los Angeles)	Los Angeles	Los Angeles, Cabrero, Tucapel, Antuco, Quilleco, Santa Bárbara, Quilaco, Mulchén, Negrete, Nacimiento, Laja, San Rosendo y Yumbel	Nery Parra Fuentealba	Mendoza N° 276, Los Angeles. Fonos 43-322296, 320077 y fonofax 43-311602	
08.04	I.P.T. LEBU	Arauco	Lebu, Los Alamos, Cañete, Contulmo y Tirúa	Héctor Ramírez Alvear	Freire N° 510, Lebu. Fonos 41-512597, 512596 y fonofax 41-511937	
08.05	I.C.T. TALCAHUANO	Talcahuano	Talcahuano	Carlos Domínguez Morales	Aníbal Pinto 347, Talcahuano. Fonos 41-544087, 544195 y fonofax 41-541128	
08.06	I.C.T. TOME	Tomé	Tomé, Coelemu, Penco, Florida	Elizabeth Illanes Contreras	Ignacio Serrano N° 1055, Tomé. Fono 41-656293 y fonofax 41-650252	
08.07	I.C.T. CORONEL	Coronel	Coronel, Santa Juana y Lota	Víctor Muñoz Eypert	Los Carrera N° 337, 2° piso, Coronel. Fonos 41-770019, 714234 y fonofax 711169	
08.08	I.C.T. ARAUCO (i)	Arauco	Arauco		Condell N° 676, Arauco. Fonofax 41-561271	Atendida desde I.C.T. Curanilahue; martes y jueves, semanal
08.09	I.C.T. SAN CARLOS	San Carlos	San Carlos, Niquen y San Fabián	Leopoldo Méndez Villarroel	Maipú N° 743, San Carlos. Fonofax 42-413055	

CODIGO	OFICINA	JURISDICCION		JEFE	DIRECCION	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S)			
08.10	I.C.T. BULNES (i)	Bulnes	Bulnes		Bianchi N° 411, Bulnes	Atendida desde I.P.T. Ñuble (Chillán); viernes, semanal
08.11	I.C.T. YUMBEL (i)	Yumbel	Yumbel		Castellón s/n°, Yumbel	Atendida desde I.P.T. Bio-Bío (Los Angeles); viernes, quincenal
08.12	I.C.T. NACIMIENTO (i)	Nacimiento	Nacimiento y Negrete		A. Pinto s/n°, Nacimiento	Atendida desde I.P.T. Bio-Bío (Los Angeles); miércoles, quincenal
08.13	I.C.T. CAÑETE (i)	Cañete	Cañete, Contulmo, Tirúa		7° de Línea esq. Condell, Cañete. Fono 41-611237 (Municipalidad)	Atendida desde I.P.T. Arauco (Lebu); miércoles y viernes, semanal
08.14	I.C.T. YUNGAY (i)	Yungay	Yungay		Arturo Prat N° 357, Yungay (Municipalidad)	Atendida desde I.P.T. Ñuble (Chillán); martes, semanal
08.16	I.C.T. CURANILAHUE	Curanilahue	Curanilahue y Arauco	Gloria Oportus Villagrán	Salvador Allende N° 108, Curanilahue. Fono 41-693289 y fonofax 691343	
08.17	I.C.T. MULCHEN (i)	Mulchén	Mulchén		Sotomayor esq. A. Pinto, Mulchén	Atendida desde I.P.T. Bio-Bío (Los Angeles); martes, quincenal
08.18	I.C.T. COELEMU (i)	Coelemu	Coelemu		León Gallo N° 609, Coelemu	Atendida desde I.C.T. Tomé; martes, semanal
08.20	I.C.T. LAJA (i)	Balmaceda	Laja y San Rosendo		Balmaceda N° 270, Laja	Atendida desde I.P.T. Bio-Bío (Los Angeles); último jueves del mes
08.21	I.C.T. QUIRIHUE (i)	Quirihue	Quirihue, Cobquecura, Ninhue y Trehuaco		Balmaceda s/n°, Quirihue	Atendida desde I.P.T. Ñuble (Chillán); lunes, quincenal
09.00	D.R.T. ARAUCANIA	Toda la Región		Héctor Orrego Romero	Balmaceda N° 802, Temuco. Fonos 45-232162, 212173, 274897 y fonofax 238897	
	CENTRO DE MEDIACION Y CONCILIACION			Germán Cabrera Cuevas	Andres Bello N° 1116, Temuco. Fono 45-213180-212173 fax 45 230235	

CODIGO	OFICINA	JURISDICCION		JEFE	DIRECCION	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S)			
09.01	I.P.T. TEMUCO	Temuco	Temuco, Vilcún, Melipeuco, Cunco, Perquenco, Nueva Imperial, Teodoro Schmidt, Galvarino, Pto. Saavedra, Freire, Lautaro, Padre Las Casas y Carahue	Rodrigo Trullen Jara	Arturo Prat N° 892, esquina San Martín, Temuco. Fonos 45-212459, 219652, 211347 (directo Inspector Comunal) y fonofax 45-219652, anexo 11	
09.02	I.P.T. MALLECO	Angol	Angol, Los Sauces, Purén, Renaico, Traiguén, Lumaco, Collipulli y Ercilla	Carlos Toledo Bravo	Ilabaca N° 343, Angol. Fono 45-715019 y fonofax 45-711489	
09.03	I.C.T. VICTORIA	Victoria	Victoria, Lonquimay y Curacautín	Manuel Castillo Labra	General Lagos N° 648, Victoria. Fono 45-841928 fonofax 45-841221	
09.04	I.C.T. LONCOCHE	Loncoche	Loncoche, Gorbea, Pitrufrquén y Toltén	Susana Fuentes Saavedra	Bulnes N° 339 Fono 45-472401 y fonofax 45-471336	
09.05	I.C.T. VILLARRICA	Villarrica	Villarrica, Pucón y Curarrehue	Andrea Silva Rodríguez	C. Henríquez N° 499 2° piso, Villarrica. Fono 45-410020 y fonofax 45-411616	
09.06	I.C.T. CURACAUTIN (i)	Curacautín	Curacautín		Yungay N° 265, 2° piso, Curacautín	Atendida desde I.C.T. Victoria
09.07	I.C.T. COLLIPULLI (i)	Collipulli	Collipulli y Ercilla		Alcázar s/n°	Atendida desde I.P.T. Malleco (Angol)
09.08	I.C.T. TRAIGUEN (i)	Traiguén	Traiguén		Lagos N° 822, Traiguén	Atendida desde I.C.T. Malleco (Angol)
10.00	D.R.T. LOS LAGOS (Puerto Montt)	Toda la Región		Adriana Moreno Fuenzalida	Talca N° 90, Of. 402, casilla 312 Puerto Montt. Fonos 65-272326 y 253630 y fonofax 250159	
10.01	I.P.T. PTO. MONTT	Puerto Montt	Puerto Montt, Calbuco, Maullín y Hualaihué	María Angélica Hidalgo H.	Urmeneta N° 509, Puerto Montt. Fono 65-383065 y fonofax 253604	
10.02	I.P.T. VALDIVIA	Valdivia	Valdivia, San José de la Mariquina, Corral, Los Lagos, Máfil y Futrono	Juan Castelblanco Asencio	Yungay N° 550, 3er piso, Valdivia. Fono 63-203589 y fonofax 63-212737	

CODIGO	OFICINA	JURISDICCION		JEFE	DIRECCION	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S)			
10.03	I.P.T. OSORNO	Osorno	Osorno, Puerto Octay, San Pablo, Puyehue y San Juan de la Costa	Nelson Arteaga Montecinos	Av. Vicuña Mackenna N° 930, 2° piso, Osorno. Fono 64-249223 y fonofax 233687	
10.04	I.C.T. ANCUD	Ancud	Ancud y Quemchi	Manuel Muñoz Andrade	Arturo Prat N° 348, Ancud. Fonofax 65-622044	
10.05	I.P.T. CHILOE (Castro)	Chiloé	Castro, Dalcahue, Curaco de Vélez, Quinchao, Puelquedón, Chonchi y Queilén	Víctor Inostroza Flores	A. Latorre N° 215, casilla 192, Castro. Fono 65-634048 y fono fax 635103	
10.06	I.C.T. LA UNION	La Unión	La Unión, Río Bueno, Lago Ranco	Juan de Dios Gallardo Garcés	Letelier s/n°, La Unión. Fono 64-322693	
10.07	I.C.T. RIO NEGRO (i)	Osorno	Río Negro		Av. Buschmann N° 84, Río Negro. Fono municipal 64-361258	Atendida desde I.P.T. Osorno; miércoles, quincenal
10.08	I.C.T. PTO. VARAS	Llanquihue	Puerto Varas, Los Muermos, Fresia, Llanquihue, Frutillar, Cochamó	Alejandro Cárdenas Aleite	Pío Nono N° 424, Puerto Varas. Fonofax 65-231030	
10.09	I.C.T. CALBUCO (i)	Llanquihue	Calbuco		Errázuriz s/n°, Calbuco. Municipalidad de Calbuco	Atendida desde I.P.T. Puerto Montt; jueves semanal
	I.C.T. LAGO RANCO (i)	Valdivia	Lago Ranco		Viña del Mar 345, fono 63-491212	Atendida desde I.C.T. La Unión; segundo y tercer miércoles mensual
10.11	I.C.T. LANCO (i)	Valdivia	Lanco		Dieciocho N° 315, 2° piso, Lanco. Fono 63-441212	Atendida desde I.P.T. Valdivia; miércoles, quincenal
10.12	I.C.T. PAILLACO (i)	Valdivia	Paillaco		Arturo Prat N° 908, Paillaco. Fono 63-421292	Atendida desde I.C.T. La Unión; miércoles, semanal
10.13	I.C.T. PURRANQUE (i)	Osorno	Purranque		Pedro Montt N° 249, Purranque. Fono 351966	Atendida desde I.P.T. Osorno; 1° martes, mensual
10.14	I.P.T. PALENA	Palena	Chaitén, Futaleufú y Palena	José Luis Bravo Becerra	A. Riveros N° 622, Chaitén. Fonofax 65-731316	
10.15	I.C.T. PANGUIPULLI (i)	Valdivia	Panguipulli		Edificio Obras Públicas de Panguipulli	Atendida desde I.P.T. Valdivia; jueves, semanal

CODIGO	OFICINA	JURISDICCION		JEFE	DIRECCION	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S)			
10.16	I.C.T. QUELLON	Quellón	Quellón	José Rodrigo Morales Muñoz	Jorge Vivar N° 285, Quellón. Fono 65- 680057	
11.00	D.R.T. AYSÉN DEL GRAL. C. IBAÑEZ DEL CAMPO	Toda la Región		Julio César Barraza Pérez	Arturo Prat N° 188, casilla 49. Coyhaique. Fonos 67-233860, 211447 y 237865	
11.01	I.P.T. COYHAIQUE	Coyhaique	Coyhaique, Chile Chico, Río Ibáñez, Cochrane, O'Higgins y Tortel	Iván Herrera Catalán	Balmaceda N° 41, Coyhaique. Fonos 67-211467, 238115 y 231385	
11.02	I.P.T. PUERTO AYSÉN	Aysén	Aysén, Gualtecas	Luis Godoy Mardones	Edif. Servicios Públicos, Rivera Sur, Aysén. Fono 67-332534, fax 67-335113	
11.03	I.P.T. GENERAL CARRERA (i)	Chile Chico	Chile Chico y Río Ibáñez		Manuel Rodríguez s/n°, Chile Chico (Of. Correos). Fono 67-411786	Atendida desde I.P.T. Coyhaique, una vez al mes
11.04	I.P.T. CAPITAN PRAT (i)	Cochrane	Cochrane, O'Higgins y Tortel		Esmeralda N° 199, Cochrane. Fono 67-522198	Atendida desde I.P.T. Coyhaique, una vez al mes
11.05	I.C.T. PTO. CISNES	Puerto Cisnes	Pto. Cisnes y Lago Verde	Jorge Alberto Muñoz Hernández	Rafael Sotomayor 191, Edificio Municipal, Pto. Cisnes. Fono 67-346746	
12.00	D.R.T. MAGALLANES Y ANTARTICA CHILENA (Punta Arenas)	Toda la Región		Hugo E. Sánchez Sepúlveda	Independencia N° 608, Punta Arenas. Fonos 61-229019, 229039, fonofax 61-227543	
12.01	I.P.T. PUNTA ARENAS	Punta Arenas	Punta Arenas, Río Verde, Laguna Blanca, San Gregorio	María Eugenia Burgos Barra	Pedro Montt N° 895, Punta Arenas. Fonos 61-242158, 222581, 227282 y fonofax 241456	
12.02	I.P.T. ULTIMA ESPERANZA	Puerto Natales	Natales y Torres del Paine	Rodolfo Rodríguez Pedreros	Eberhard N° 298, Puerto Natales. Fonofax 61-411439	
12.03	I.P.T. TIERRA DEL FUEGO	Porvenir	Porvenir, Primavera, Ti-maukel	Juan Oviedo Yáñez	Bernardo Phillipi s/n°. Fono 61-580493	
13.00	D.R.T. METROPOLITANA DE SANTIAGO	Toda la región		Fernando Silva Escobedo	Moneda N° 723, 5° piso, Of. 503 Fono 7317174 y fonofax 6392352	

CODIGO	OFICINA	JURISDICCION		JEFE	DIRECCION	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S)			
	CENTRO DE MEDIACION Y CONCILIACION	Santiago (parte)	Santiago, Quinta Normal, Lo Prado, Cerro Navia, Pudahuel, Estación Central, Independencia, Recoleta, Colina, Lampa, til-Til, Conchalí, Huechuraba, Quilicura y Renca	Jaime Patricio Paredes Marfull	General Mackenna N° 1331, piso 5, Santiago. Fonos: 5691513, 5691514	Atiende los comparendos de las comunas indicadas y las mediaciones de toda la región Metropolitana
13.01	I.P.T. SANTIAGO CENTRO	Santiago	Santiago	Gabriel Contreras Romo	Moneda N° 723, Santiago. Fono 7317100 y fonofax 6397102	
13.02	I.C.T. SANTIAGO SUR	Santiago (parte)	La Cisterna, San Miguel, San Joaquín, Lo Espejo, San Ramón, La Granja y Pedro Aguirre Cerda	Williams Reveco Leyer	Pirámide N° 1044, San Miguel. Fonos 5225175, 5233345 y fonofax 5225197	
13.03	I.P.T. TALAGANTE	Talagante	Talagante, Peñaflo, El Monte, Isla de Maipo y Padre Hurtado	Manuel Jacas Morales	O'Higgins N° 010, Talagante. Fono: 8151586, fono fax 8150040	
13.04	I.P.T. MELIPILLA	Melipilla	Melipilla, Alhué, María Pinto y San Pedro	Jorge A. Meléndez Córdova	Ortúzar N° 492, 2° piso, Melipilla. Fonos 8323978, 8314107 fonofax 8311456	
13.05	I.P.T. CORDILLERA	Cordillera	Puente Alto, Pirque y San José de Maipo	María Luisa Aliste González	Irarrázabal N° 180, Fonos 8519743, 8503818 y fonofax 8500758	
13.06	I.C.T. BUIN	Maipo (parte)	Buin y Paine	Ernesto González Gárate	Condell N° 203, Fonos 8212471, 8211105	
13.07	I.C.T. SANTIAGO NORTE	Santiago (parte) y Chacabuco	Independencia, Recoleta, Colina, Lampa, Til-Til, Conchalí, Huechuraba, Quilicura, Renca	Nancy Olivares Monares	San Antonio N° 427, 6° piso. Fonos 6397103, 6397104 6329378, 6323109 y fonofax 6329211	
13.08	I.C.T. SANTIAGO SUR ORIENTE	Santiago (parte)	Ñuñoa, Macul, Peñalolén y La Reina	José Castillo Flores	José Domingo Cañas N° 1121, Ñuñoa. Fonos 2091824, 2691980, 2691979, 2641977 y fonofax 2093706	
13.09	I.C.T. MAIPU	Santiago (parte)	Maipú y Cerrillos	Patricia Stocker Muñoz	Manuel Rodríguez N° 1876, Maipú. Fonos 7669435, 7669404, 7669228 y fonofax 7669248	

CODIGO	OFICINA	JURISDICCION		JEFE	DIRECCION	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S)			
13.10	I.C.T. CURACAVI (i)	Melipilla (parte)	Curacaví		Av. Ambrosio O'Higgins N° 1429, Edificio de la Municipalidad de Curacaví.	Atendida desde I.C.T. Santiago Poniente; martes y viernes, semanal
13.11	I.C.T. SANTIAGO PONIENTE	Santiago (parte)	Quinta Normal, Lo Prado, Cerro Navía, Pudahuel y Estación Central	Nibaldo Sánchez Paredes	Placilla N° 45. Fonos 7781237, 7764799, 7763386 y fonofax 7781236	
13.12	I.C.T. SANTIAGO NOR-ORIENTE	Santiago (parte)	Providencia, Las Condes, Vitacura, Lo Barnechea	Rafael Merino Mercado	Providencia N° 1275. Providencia. Fonos 2366839, 2364931, 2362815 y 2362817	
13.13	I.P.T. MAIPO	Maipo (parte) y Santiago (parte)	San Bernardo, Calera de Tango, El Bosque y La Pintana	Hernán Romo Ríos	Freire N° 473, 2° piso, San Bernardo. Fonos 8598806, 8583235 y fonofax 8592416	
13.14	I.C.T. MARIA PINTO (i)	Melipilla (parte)	María Pinto		Av. 11 de Septiembre N° 78, María Pinto	Atendida desde I.P.T. Melipilla; viernes, semanal
13.15	I.C.T. COLINA (i)	Chacabuco	Colina, Lampa, Til - Til		Concepción N° 2, Fono 8442077	Atendida desde I.C.T. Santiago Norte; lunes y viernes semanal
13.16	I.C.T. LA FLORIDA	Santiago (parte)	La Florida	Lidia León San Martín	Vicuña Mackenna Poniente N° 5893, Casilla 300, La Florida. Fonos 2210305, 2930631, 2930681, 2930627 y fonofax 2930412	
	I.C.T. ALHUE (i)	Melipilla (parte)	Alhué		Plaza de Armas, Alhué (Municipalidad)	Atendida todos los viernes desde I.P.T. Melipilla

INDICE DE MATERIAS

	Página
ENTREVISTA	
<ul style="list-style-type: none">• Carlos Montes, diputado: Formas de organización del trabajo La precarización de las condiciones laborales de los trabajadores del comercio	1
DOCTRINA, ESTUDIOS Y COMENTARIOS	
<ul style="list-style-type: none">• Sepa cómo contratar a un trabajador desde cero y obtener un aliado en el proceso de emprender un objetivo	10
CARTILLA	
<ul style="list-style-type: none">• Trabajador forestal	19
NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS	
<ul style="list-style-type: none">• Ley N° 16.744, Establece normas sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales	22
<ul style="list-style-type: none">• Decreto N° 67. Aprueba reglamento para aplicación de artículos 15 y 16 de Ley N° 16.744, sobre Exenciones, Rebajas y Recargos de la Cotización Adicional diferenciada	48
<ul style="list-style-type: none">• Resolución N° 911, de 2004, de la Dirección del Trabajo. Modifica Resolución N° 387 exenta, de 2002, y fija valor de documentos que indica	58
DEL DIARIO OFICIAL	59
JURISPRUDENCIA JUDICIAL	
<ul style="list-style-type: none">• Calificación de relación laboral de servicios profesionales o técnicos. Convalidación del despido	62
<ul style="list-style-type: none">• Accidente del trabajo. Indemnización. Responsabilidad de empleador por infracción contractual	74

DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

Indice temático 80

JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA DEL MES**4.653/174, 9.11.04.**

La Dirección del Trabajo carece de competencia para interpretar y fiscalizar la normativa laboral aplicable a los trabajadores que prestan servicios en las Corporaciones de Asistencia Judicial 81

4.654/175, 9.11.04.

Lo resuelto por esta Dirección en los Dictámenes N°s. 2.345/97, de 4.06.04 y 4.300/163, de 15.10.03, relativos a la descarga de buques pesqueros, no resulta aplicable a las naves factoría, por cuanto la descarga de éstas constituye una faena portuaria y, por ende, debe ser efectuada por trabajadores portuarios habilitados 82

4.655/176, 9.11.04.

El tiempo empleado por el personal transitorio de CONAF contratado para el combate de incendios forestales, en desplazarse a otras Regiones con el fin de prestar apoyo a las brigadas locales, ante un incendio de grandes magnitudes, no puede ser considerado jornada de trabajo, aun cuando el referido trayecto se haga en un medio proporcionado por la empresa, si dichos traslados se efectúan con anterioridad al inicio de la jornada de trabajo y con posterioridad a la conclusión de la misma, es decir, fuera de la jornada laboral pactada por los dependientes de que se trata 84

4.656/177, 9.11.04.

- 1) Las limitantes establecidas en el artículo 95 del D.S. N° 594, de 1999, del Ministerio de Salud, para el ejercicio de labores de digitación, en cuanto éstas no pueden exceder 8 horas diarias y 40 a la semana, resultan igualmente aplicables en una empresa con jornada promedio de 18 días discontinuos de trabajo al mes.
- 2) La facultad que el artículo 38, inciso 6° del Código del Trabajo confiere al Director del Trabajo, para autorizar en casos calificados un sistema especial de distribución de jornada de trabajo y descansos, no resulta aplicable para eximir a una empresa de las limitantes reglamentarias de duración máxima diaria y semanal de las labores de digitación, de 8 y 40 horas, respectivamente 87

4.742/178, 11.11.04.

La norma contenida en el artículo 109 del Código del Trabajo resulta inaplicable respecto de los trabajadores que se desempeñan a bordo de remolcadores 90

CIRCULARES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO**102, 9.11.04.**

Imparte Instrucciones sobre el artículo 1° de la Ley N° 19.978, de 2004, que declara feriado legal el viernes 19 de noviembre de 2004 92

107 (extracto), 12.11.04.

Informa respecto de nueva funcionalidad en el sitio de internet del Servicio e instruye su difusión a los Notarios de la respectiva jurisdicción 93

SUPERINTENDENCIA DE ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE PENSIONES.

Selección de Dictámenes

FIS- 385, 05.04.

Afiliado activo hombre, mayor de 65 años de edad, puede acogerse a la exención de no seguir efectuando cotizaciones previsionales obligatorias en su cuenta de capitalización individual en la A.F.P. en que se encuentre incorporado. Forma de ejercer la opción 94

FIS-403, 05.04.

Afiliado activo mayor de 65 ó 60 años de edad, según sea hombre o mujer, acogido a la exención de no seguir efectuando cotizaciones obligatorias en su cuenta de capitalización individual en la A.F.P. en que se encuentre incorporado, puede optar por volver a cotizar. Forma de ejercer la opción que no tiene efecto retroactivo 96

FIS-475, 05.04.

Se pronuncia sobre descuentos legales para efectos de calcular porcentajes de pensión alimenticia 97

FIS-476, 06.04.

Ahorro previsional voluntario de afiliados al Sistema de Pensiones del D.L. N° 3.500, sólo puede efectuarse siendo cotizante en el Sistema en calidad de trabajador dependiente o independiente 99

FIS-492, 06.04.

Carácter imponible de un bono de kilometraje y uso de máquina, en situación que indica 100

FIS-498, 06.04.

Obligación de las A.F.P. de notificar al respectivo empleador, la obtención de pensión por los afiliados al Sistema de Pensiones del D.L. N° 3.500, de 1980, en el evento que se encuentren adscritos al Estatuto Docente, y de personal efecto a Leyes

N°s. 18.883 y 19.378 que se desempeñen en el Sector Municipal. Sin perjuicio del derecho que tiene el empleador para solicitar dicha información a las A.F.P.	101
FIS-501, 06.04. Informa acerca de aplicabilidad de la Ley N° 18.156, a los profesionales extranjeros que prestan servicios en corporaciones de derechos privado sin fines de lucro que administran y operan la atención primaria de salud municipal. No se aplica la Ley N° 18.156 a profesionales extranjeros contratados por las Municipalidades	103
FIS-517, 06.04. Descuentos para el Colegio de Profesores de las pensiones que pagan A.F.P. a los pensionados del Sistema de Pensiones del D.L. N° 3.500, de 1980	105
CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA. Selección de Dictámenes	
34.968, 12.08.04. Procede considerar los minutos que excedan la Jornada Ordinaria de Trabajo, para efectos del pago de horas extraordinarias asignadas a un servidor, si se dan las condiciones que se señalan	107
36.024, 16.07.04. La asignación por el desempeño de funciones críticas reviste el carácter de imponible para los efectos previsionales	108
37.771, 27.07.04. Derechos arancelarios que perciben los oficiales civiles por matrimonios celebrados fuera de la oficina, en horas distintas a la jornada ordinaria de trabajo, están afectos al pago de cotizaciones tanto en el antiguo sistema de pensiones como en el nuevo sistema de pensiones	109
37.953, 28.07.04. Las Fuerzas Armadas están exentas, por su naturaleza jurídica, de la obligación de constituir comités paritarios de higiene y seguridad	110
42.255, 18.08.04. Funcionaria no tiene derecho a seguir haciendo uso del tiempo que le otorga la ley para dar alimento a su hijo, después de haber vencido este plazo	112
44.076, 30.08.04. La Superintendencia de Seguridad Social no debe implementar el registro de personas jurídicas receptoras de fondos públicos contemplado en Ley N° 19.862, respecto de los programas	

que administra como son el de prestaciones familiares, subsidios de cesantía, pensiones asistenciales y subsidio familiar	113
44.356, 31.08.04.	
La madre trabajadora tiene derecho a gozar del beneficio de sala cuna, aun cuando se encuentre con licencia médica o permiso administrativo	116
33.610, 5.08.04.	
Municipalidad puede retener de los pagos que debe hacer a contratista por su prestación de servicios, las cotizaciones previsionales de sus trabajadores no efectuadas íntegramente, pero solo en los montos en que la entidad edilicia es responsable subsidiariamente	118
39.093, 3 08.04.	
Funcionario municipal afecto al Código del Trabajo no tiene derecho a remuneración durante el período comprendido entre la fecha en que se le notificó la medida de término de su relación laboral y la data en que tomo conocimiento de la resolución por dicha contraloría en relación a su reclamo por dicha sanción	119
NOMINA DE CENTROS DE MEDIACION Y CONCILIACION Y DE INSPECCIONES DEL TRABAJO	122

